

PREVAZILAŽENJE NERAVNOPRAVNOSTI

**Muškarci i rodna ravnopravnost
u regionu OSCE-a**

PREVAZILAŽENJE NERAVNOPRAVNOSTI

Muškarci i rodna ravnopravnost u regionu OSCE-a

Priznanje

Primjere dobre prakse predstavljene u ovoj publikaciji istraživala je i uredila Elisabeth Duban, konsultantica, u ime Sekcije za rodnu ravnopravnost, uz preporuke Jamile Seftaoui, šefice sekcije i više savjetnice za pitanja rodne ravnopravnosti.

Kristine Herman, savjetnica za rodna pitanja, Hanna Sands, službenica za rodna pitanja i Alisha Scott, asistentica – pregledale su ranije verzije publikacije.

Priznanje se upućuje pojedinkama i pojedincima koji su doprinijeli u pružanju detaljnih informacija o posebnim inicijativama, kao i njihovom dragocjenom sagledavanju procesa uključivanja muškaraca u aktivnostima rodne ravnopravnosti: Olga Belorusova (*The United Nations Population Fund, UNFPA/Bjelorusija*), Neli Blacklock (*Respect/Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske*), John Crownover (*Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, CARE International North West Balkans*) i Klas Hyllander (*Muškarci za rodnu ravnopravnost/Švedska; MenEngage Europe*).

Ističemo posebnu zahvalnost svim OSCE-ovim terenskim misijama, te OSCE-ovim kontakt osobama za rodnu ravnopravnost, koje su dostavile povratne informacije o trenutnoj uključenosti muškaraca u inicijative, koje u svojim programima promoviraju rodnu ravnopravnost.

Autorica: Elisabeth Duban, urednica: Jamila Seftaoui. OSCE, Beč, juni 2011.

Štampa: Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, novembar 2013.

Prevod: Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini

Citirati pod nazivom: "MENDING INEQUALITIES. Men and Gender Equality in the OSCE Region".

Svi izneseni stavovi, mišljenja, internet adrese i zaključci koji se odnose na „PREVAZILAŽENJE NERAVNOPRAVNOSTI: Muškarci i rodna ravnopravnost u regionu OSCE-a“ odraz su autoričinih stavova i ne predstavljaju zvanični stav OSCE-a.

Ova publikacija sadrži internet adrese stranica koje nisu OSCE-ove, te mogu biti predmetom zaštite autorskih prava trećih lica. Kako OSCE nema kontrolu nad sadržajem ovih internet stranica, ne prepostavlja se pravna odgovornost za dostupnost, tačnost ili cijelovitost podataka sadržaja vanjskih internet stranica.

Internet adrese su djelimično modificirane u odnosu na originalnu verziju kako bi bile dostupne čitateljkama i čitaocima.

Uvodne riječi	4
Lista skraćenica i akronima	11
1. Kontekst	11
1.1 Okvir za rodnu ravnopravnost u regionu OSCE-a	9
1.1.1 Međunarodni mandat za osnaživanje žena i uključivanje muškaraca	9
1.1.2 OSCE-ov pristup rodnoj ravnopravnosti	11
1.1.3 Napredak ka rodnoj ravnopravnosti	11
2. Rodni identitet i društvene norme	11
2.1 Šta podrazumijevamo pod rodnim identitetom?	18
2.1.1 Muške uloge i maskuliniteti: Šta je to?	18
2.2 Cijena stereotipa i rodna pristrasnost	20
2.3 Prevazilaženje rodnih razlika: Šta podrazumijevamo pod „uključivanje muškaraca“?	21
3. Učinkovita praksa za uključivanje muškaraca i dječaka	11
3.1 Strategije i pristupi	24
3.1.1 Vodeći principi i pristupi	24
3.1.2 Strategije i taktike uključivanja muškaraca	26
3.2 Upravljanje i političko vodstvo	28
3.2.1 Izrada nacionalnih politika za rodnu ravnopravnost	28
3.2.2 Pitanje maskuliniteta u politici	33
3.3 Propitivanje stereotipa	35
3.3.1 Rad sa masovnim medijima	35
3.3.2 Korištenje sporta kao katalizatora	38
3.4 Socijalizacija dječaka	39
3.5 Očinstvo i staranje o djeci	46
3.6 Rješavanje neravnopravnosti na radnom mjestu	53
3.6.1 Neravnopravnost na radnom mjestu, rukovodstvo i razlika u plaćama	53
3.6.2 Balans između profesionalnog i porodičnog života	59
3.7 Uključivanje muškaraca kroz zdravlje	63

3.8	Sigurnost i konflikt	66
3.8.1	Integracija načela rodne ravnopravnosti u mirovnim procesima i rješavanju sukoba	67
3.8.2	Rad sa muškarcima u uniformi	72
3.8.3	Pitanje rodno zasnovanog nasilja	74

4. Zaključci

Prilog: Ozabrani izvori

Uvodna riječ Više savjetnice za pitanja rodne ravnopravnosti Sekcije za rodnu ravnopravnost pri Sekretarijatu OSCE-a

Helsinski završni akt iz 1975. godine prepoznaće rodnu ravnopravnost kao element u izgradnji sveobuhvatne sigurnosti. Ipak, uprkos međunarodnom pravnom okviru, rodna neravnopravnost i dalje opstaje djelujući negativno na političku stabilnost, ekonomski prosperitet i ljudska prava.

OSCE uključuje rodnu perspektivu u svoje strukture, politike i programe uzimajući u obzir potrebe i prioritete žena i muškaraca. Nažalost, postoji stalni nesporazum da su pitanja rodne ravnopravnosti zapravo „ženska pitanja“ i da je rodna ravnopravnost igra u kojoj u konačnici žene treba da pobijede a muškarci izgube. Ova publikacija predstavlja pokušaj suprostavljanja takvim opasnim nesporazumima sa nakanom razjašnjavanja kako se ravnopravnost spolova tiče muškaraca i žena kao i društvenih odnosa među njima, odnosno činjenice da muškarci i dječaci imaju značajne kapacitete ali i slabosti kojima se zagovaračice i zagovarači za rodnu ravnopravnost tek trebaju pozabaviti.

Dosta informacija o učešću žena u političkom životu, njihovom ekonomskom i socijalnom položaju je dostupno kada govorimo o regionu OSCE-a dok se jako malo piše o muškarcima, njihovim specifičnim potrebama i ograničenjima sa kojima se suočavaju uslijed njihovih uloga i identiteta. Ova publikacija se fokusira na rodni identitet muškaraca i dječaka kao i njihovo uključivanje u inicijative kojima se promovira rodna ravnopravnost. Publikacija nudi pregled dobrih praksi iz regiona OSCE-a ali i drugih zemalja naglašavajući strategije za mobiliziranje muškaraca za pitanja rodne ravnopravnosti i podizanje svijesti da muškarci i žene mogu imati koristi od ravnopravnosti spolova. Primjeri predstavljeni u publikaciji nude polaznu tačku za uključivanje muškaraca u određena pitanja rodne problematike kao što su briga o djeci, reproduktivno zdravlje, te nasilje na osnovu spola. Ovaj dokument se bavi pitanjima poput visokog stepena maskulinizacije što je slučaj sa sigurnosnim sektorom.

Kompilacija počinje sa kratkim uvodom o konceptu rodne ravnopravnosti, rodnih uloga i maskuliniteta sa ciljem pružanja podrške čitateljima u razumijevanju kako se ravnopravnost spolova ne može ostvariti bez uključivanja muškaraca.

Ova publikacijom se želi podići svijest među državama članicama i strukturama OSCE-a ne samo o pitanjima uključivanja muškaraca u ostvarivanje ravnopravnosti spolova već i kapacitetu muškaraca ali i njihovoj ranjivosti koju zagovarači i zagovaračice ravnopravnosti spolova vrlo često zanemaruju.

U novembru 2012. godine uspostavljena je OSCE-ova *Men Engage* mreža kao dio šire strategije OSCE-a za uključivanje muškaraca u pitanja ravnopravnosti spolova. Ova mreža prati primjer UN-ove Globalne mreže muškaraca lidera koja je bila naročito uspješna zbog uključivanja prominentnih muškaraca koji su govorili protiv nasilja nad ženama. Publikacija je korištena kao osnova za uspostavljanje OSCE-ove *Men Engage* mreže i razgovor o ključnim pitanjima kao što su nasilje na osnovu spola te muški rodni identitet i uloge.

U prošlosti su se zagovarači i zagovaračice uglavnom zalagali za ženska prava. Gledajući u budućnost ključno je uzeti u obzir rodne uloge muškaraca i žena, te njihovih identiteta koji

osnažuju stalnu rodnu neravnopravnost. Naročito je važno podržati dječake i djevojčice u prepoznavanju i odbijanju rodne neravnopravnosti od malih nogu. Muškarci i dječaci mogu biti šampioni u borbi protiv nepravde sa kojom se suočavaju kako žene tako i muškarci. Samo ukoliko uključimo muškarce bit će to na putu ostvarenja rodne ravnopravnosti.

Ambasadorica Miroslava Beham

Uvodna riječ Šefa Misije OSCE-a u Bosni i Hercegovini

OSCE priznaje rodnu ravnopravnost kao element mira, demokratije i sigurnosti. Organizacija uzima u obzir perspektivu žena i muškaraca i usvojila je načelo uključivanja rodne perspektive kroz dugoročnu strategiju za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u svom radu. Misija OSCE-a u BiH (Misija) inkorporira ova načela kroz svoj Akcioni plan za promociju rodne ravnopravnosti 2013.-2015. Prepoznavajući jednakost između žena i muškaraca kao vitalan element prosperiteta, Misija pomaže BiH u ispunjavanju obaveza promocije rodne ravnopravnosti kroz implementaciju politika i zakona koji se tiču rodne ravnopravnosti.

Za početak, ključno je da muškarci prepoznaju žensku perspektivu kao značajan element koji obogaćuje svakodnevne dužnosti ali i politiku na visokom nivou. Različite percepcije realnosti doprinose stvaranju različitih stavova, pogleda i prepostavki o društvenim pitanjima. One su pod uticajem različitog socio-ekonomskog, kulturnog, religijskog i etničkog porijekla, kao i rodnog, što ima uticaja na to kako vidimo svijet i kako nas vide drugi.

Žene u BiH se, u poređenju sa muškarcima, suočavaju sa brojnim preprekama u realizaciji svojih prava. Njihovi glasovi nisu proporcionalno zastupljeni u politici ili tijelima odlučivanja. Žene su zaposlene u manjem broju, stoga imaju manju mogućnost uspjeha u karijeri. Nadalje, žene se suočavaju sa preprekama, stereotipima i predrasudama koje im onemogućavaju da se bave poslovima u kojima bi mogle biti jednako uspješne kao i muškarci. Uprkos ovakvoj realnosti, žene u BiH se bore za ravnopravnost i njihova prava. One uče kako bi postale hirurginje, sutkinje ili menadžerice u poslovnom svijetu. Neke od njih posvećuju svoje vrijeme mentorstvu nastojeći pomoći drugim ženama da budu uspješne, znajući da stvaranje mreža i partnerstvo može samo rezultirati dobitkom za obje strane.

Kako se mijenjala uloga žene u društvu tokom proteklih decenija, muškarci su bili ohrabrivani da preuzmu dodatne odgovornosti, naročito kod kuće. Odnos muškaraca spram kućnih poslova i roditeljstva, kao oblasti u kojima se žene dugo dominirale, se također mijenja. Muškarci su potrebni, a od njih se i očekuje, da budu jednaki partneri u podjeli odgovornosti. Kako bi ovaj proces bio uspješan, žene i muškarci trebaju prihvati nove uloge.

Publikacija „Prevazilaženje neravnopravnosti: Muškarci i rodna ravnopravnost u regionu OSCE-a“ nudi pregled inovativnih pristupa dijalogu o rodnoj ravnopravnosti. Predstavljanjem primjera iz regiona OSCE-a o ulozi muškaraca i rodnoj ravnopravnosti u medijima, sportu, brizi o djeci, zapošljavanju, zdravstvu i sigurnosnom sektoru, ova publikacija nudi uvid u alternativne pristupe ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Ona predstavlja pozitivne primjere uključivanja ženske i muške perspektive u projekte, inicijative i politike, sa ciljem osiguravanja najboljeg ishoda. Nadam se da će bh. izdanje ove publikacije služiti kao inspiracija za novi način razmišljanja i razumijevanja kako su zajednički napori žena i muškaraca nužni za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Ambasador Fletcher M. Burton

Uvodna riječ Direktorice Agencije za ravnopravnost spolova BiH

Suzbijanje diskriminacije po osnovu spola i načelo ravnopravnosti spolova utvrđeni su nizom međunarodnih i domaćih dokumenta. Najznačajni dokument je svakako Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine kojom se države potpisnice obavezuju na eliminisanje diskriminacije, poticanje razvoja i napretka žena poduzimanjem svih mogućih mjera kako bi se osiguralo ravnopravno učešće žena u javnom i političkom životu, odnosno jednak nivo realizacije socio-ekonomskih i kulturnih prava. U tom smislu Konvencija predviđa i uvođenje privremenih mjera afirmativne akcije kako bi se što prije dostigla *de facto* ravnopravnost.

Kako je vrijeme odmicalo, postajalo je sve jasnije da se kreiranjem afirmativnih mjera neće dostići ideal ravnopravnosti u skorije vrijeme. Imajući to u vidu, Pekinška deklaracija nastala kao rezultat Četvrte svjetske konferencije o ženama 1995. godine, prepoznaje da su „jednaka prava, mogućnosti i pristup sredstvima, ravnopravna podjela odgovornosti za porodicu na muškarce i žene, kao i skladno partnerstvo između njih, od presudne važnosti za njihovu dobrobit i dobrobit njihovih porodica kao i za učvršćivanje demokratije“. Deklaracija priznaje i jednak značajnu ulogu koju oba spola imaju u nastojanjima da se iskorijeni siromaštvo i stvore preduslovi za održivi razvoj.

Imajući u vidu izazove koje nameće borba za ostvarivanje ravnopravnost spolova, Agencija za ravnopravnost spolova BiH je prepoznala muškarce kao ključne partnere u ovom procesu. Kao i njegov prethodnik, drugi Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2013.-2017. previđa uključivanje muškaraca u promociji ravnopravnosti spolova, odnosno značaj njihove uloge. Obzirom da su neravnopravnost spolova i diskriminacija na osnovu spola pitanja koja utiču na ostvarivanje prava i žena i muškaraca, radi efikasnog rada na otklanjanju neravnopravnosti spolova i diskriminacije na osnovu spola, neophodno je poticati veće uključivanje muškaraca kao saveznika. Uključivanje muškaraca i dječaka u sve segmente ravnopravnosti spolova dovodi do smanjenja nasilja u kojima su počinitelji muškarci, vodi ka unapređenju partnerskih i porodičnih veza, jača inicijative ženskog pokreta, utiče na poboljšanje zdravlja i žena i muškaraca, dječaka i djevojčica sa ciljem ubrzanja i efikasnosti svih drugih intervencija na polju ravnopravnosti spolova.

OSCE-ova publikacija „Prevazilaženje neravnopravnosti: Muškarci i rodna ravnopravnost u regionu OSCE-a“ svakako predstavlja značajan izvor ideja o različitim načinima uključivanja muškaraca u promociji i ostvarivanju ravnopravnosti spolova. Obilje primjera različitih inicijativa, ideja i projekata bit će značajni za kreiranje konkretnih mjera i programa kako bi se osigurao što viši stepen ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini. Također, ova publikacija daje uvid u novi i drugačiji pristup dugogodišnjoj problematiki transformacije bh. društva iz patrijarhalnog u društvo ravnopravnih žena i muškaraca.

Samra Filipović- Hadžiabdić

Lista skraćenica i akronima

AIDS	Sindrom imunodeficijencije
CEDAW	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
CEO	Generalni direktor/ica
CIS	Zajednica nezavisnih država
CoE	Vijeće Evrope
CSW	Komisija o položaju žena
DCAF	Centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga u Ženevi
DDR	Razoružanje, demobilizacija i reintegracija
EU	Evropska unija
GBV	Nasilje po osnovu spola
HIV	Virus imunodeficijencije
HR	Ljudski resursi
ILO	Međunarodna organizacija rada
LGBT	Lezbejke, homoseksualci, biseksualci i transseksualci
MDG	Milenijumski razvojni ciljevi
MP	Član/ica parlamenta
NVO	Nevladina organizacija
ODIHR	Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava
OSCE	Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju
SALW	Ručno oružje i lako naoružanje
ToT	Obuka trenera/ica
UN	Ujedinjene nacije
UNICEF	Fond za djecu Ujedinjenih Nacija
UN-INSTRAW	UN Međunarodni institut za istraživanje i obuku za napredak žena
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih Nacija
UNFPA	Fond Ujedinjenih nacija za stanovništvo
UNSCR	Rezolucija 1325 Vijeća sigurnosti UN-a „Žene, mir i sigurnost“
VAW	Nasilje nad ženama
WHO	Svjetska zdravstvena organizacija

1. Kontekst

1.1 Okvir za rodnu ravnopravnost u regionu OSCE-a

Rodna ravnopravnost nije samo težnja, već je i osnovno načelo međunarodnih ljudskih prava, te obaveza koju je preuzeo najveći broj država. Međunarodni pravni okvir koji podržava rodnu ravnopravnost uključuje i poboljšanje položaja žena i uključivanje muškaraca i dječaka u inicijative koje promoviraju jednakost. Međutim, u okviru međunarodnog konteksta, značajno više pažnje je posvećeno pitanju osnaživanja žena, dok se uključivanje muškaraca tek nedavno javilo kao područje koje traži kritički osvrt. Uprkos jasno definiranom okviru, koji podržava uključivanje muškaraca, u praksi još uvijek postoje mnoge prepreke koje treba prevazići da bi se uključenost muškaraca pretvorila u stvarnost.

1.1.1 Međunarodni mandat za osnaživanje žena i uključenost muškaraca

Sa stupanjem na snagu Konvencije UN-a o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, CEDAW) 1981. godine, države članice su se obavezale na iskorjenjivanje diskriminacije kako bi uklonile osnovnu prepreku da žene, na jednakoj osnovi sa muškarcima, učestvuju u političkom, društvenom, ekonomskom i kulturnom životu. Uz fokusiranje na područja u kojima se žene suočavaju sa diskriminacijom, CEDAW također navodi da poboljšanje statusa samih žena neće donijeti ravnopravnost. Preciznije, u Konvenciji se navodi da je „potrebna promjena tradicionalne uloge muškaraca, kao i uloge žena u društvu kako bi se postigla potpuna ravnopravnost između muškaraca i žena“ – praveći tako put za kasniju artikulaciju uloge muškaraca u aktivnostima u vezi sa rodnom ravnopravnosću. Stupanje na snagu Konvencije (CEDAW) i sistema izvještavanja za države bili su podsticaj podsticaj za mnoge ženske organizacije da se uključe u lobiranje za ljudska prava. Od samog početka, muškarci su također pružali podršku pravima žena, ali njihov rani uticaj nije bio značajan zbog njihovog ograničenog broja, izoliranosti jednih od drugih i propusta da utiču na druge grupe muškaraca ili institucije koje disproportionalno zapošljavaju veći broj muškaraca.

Prekretnicu za uključivanje muškaraca u promociju rodne ravnopravnosti predstavlja Međunarodna konferencija o stanovništvu i razvoju održana u Kairu 1994. godine, kao instrument za konsolidovanje i usmjeravanje njihovih npora. Na samoj konferenciji, postignut je konsenzus u vezi sa ključnim razvojnim ciljevima koje treba postići do 2015. godine. Kako bi se usmjerile aktivnosti, usvojen je Program aktivnosti u kojem se specifično navodi da „muškarci igraju ključnu ulogu za postizanje rodne ravnopravnosti, budući da, u većini društava, muškarci imaju odlučujuću moć u gotovo svim sferama života, od donošenja odluka u vezi sa veličinom porodice do politika djelovanja i programa koji se donose na svim nivoima vlasti¹.“

Sljedeće godine, na Četvrtoj svjetskoj konferenciji žena, 189 vlada se složilo oko Platforme za akciju, programa za uključivanje žena u vlast kroz dvanaest kritičnih područja.

Potpisnici Platforme za akciju iz Pekinga istakli su opredjeljenost da „ohrabre muškarce da u potpunosti učestvuju u svim aktivnostima koje su usmjerene ka ravnopravnosti“ i prepoznali da

„žene dijele zajedničke izazove, kojima se mogu baviti samo ako rade zajedno i u partnerstvu sa muškarcima na zajedničkom cilju postizanja rodne ravnopravnosti širom svijeta.“²

Komisija UN-a za položaj žena usredredila se 2004. godine na ulogu muškaraca i dječaka u postizanju rodne ravnopravnosti i pozvala stručnjake da detaljno razmotre temu, koja je dovela do artikulacije svih dogovorenih zaključaka³, a posebne preporuke izdao je Generalni sekretar.⁴ U zaključcima, Komisija za položaj žena je prepoznala višestruku korist od rodne ravnopravnosti, kao i negativne uticaje nastale zbog nejednakosti muškaraca i žena. „Muškarci i dječaci, kroz zajedničko preuzimanje odgovornosti i radeći u partnerskom odnosu sa ženama i djevojčicama jesu od ključne važnosti za postizanje ciljeva rodne ravnopravnosti, razvoja i mira.“ U zaključcima se ističe potencijal muškaraca da doprinesu promjeni uloga, odnosa i stavova, pristupa izvorima i procesu donošenja odluka, svemu što je važno za postizanje rodne jednakosti. U ovim dokumentima naglašena su ključna područja za akciju koja uključuju porodicu, radno mjesto i društvo u cijelini:

- socijalizacija i obrazovanje dječaka i mladih muškaraca,
- uloga muškaraca na radnom mjestu i u podjeli porodičnih obaveza,
- promjena shvatanja o ulozi muškaraca i dječaka,
- suzbijanje HIV/AIDS-a i
- suzbijanje nasilja.

Vijeće Evrope i Evropska unija (EU) izradili su dodatni okvir relevantan za Evropu, za još veće uključivanje muškaraca u inicijative u vezane za rodnu ravnopravnost. Na primjer, Parlamentarna skupština Vijeća Evrope razmatra uključivanje muškaraca kao temeljni uslov (*sine qua non*) za realizaciju jednakosti između muškaraca i žena⁵. Na sličan način je i Vijeće Evropske unije ponovo naglasilo zaključke Komisije o položaju žena navodeći da „kako bi se poboljšao položaj žena i promovirala rodna ravnopravnost, više pažnje treba posvetiti načinu na koji tome kako su muškarci uključeni u postizanje rodne ravnopravnosti, kao i pozitivnom uticaju rodne ravnopravnosti na muškarce i društvo u cijelini.“⁶ EU podstiče države članice da podrže uključivanje muškaraca u promoviranju i postizanju rodne ravnopravnosti na način koji je konzistentan sa osnaživanjem žena i djevojčica. Evropska komisija podržava razmjenu primjera koji su se najbolje pokazali u praksi kod brojnih tematskih područja (na primjer, rodno zasnovano nasilje, rodni stereotipi, briga o djeci, porodilijsko odsustvo i nejednakost u prihodima) od kojih se mnogi odnose isključivo na muškarce.

1.1.2 Pristup OSCE-a rodnoj ravnopravnosti

OSCE vidi rodnu ravnopravnost kao sastavni dio mira, sigurnosti i održive demokratije, prepoznavajući korist za muškarce i žene i podržavajući pristup rodnog izjednačavanja.⁷ Rodna ravnopravnost odnosi se na proces uz pomoć kojeg rodna perspektiva uključena u sve organizacione strukture i procese, interno u organizaciji (utičući na upravljanje, osoblje i zapošljavanje) i spoljno, kao što je razvijanje programa u tri dimenzije. Ministarska deklaracija br. 14/15. (2005.), na primjer, traži od OSCE-a konkretne aktivnosti uključivanja žena u pitanja sprečavanja konflikta, upravljanja krizom i post-konfliktni oporavak. Ministarska odluka br.

2 Paragraph 25, Beijing Declaration and Chapter 1, paragraph 3, Beijing Platform for Action.

3 Agreed conclusions on the role of men and boys in achieving gender equality. Commission on the Status of Women, 48th session, 1-12 March 2004, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/agreedconclusions/Agreed%20conclusions%2048th%20session.pdf>

4 The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, Report of the Secretary-General, UN Economic and Social Council, E/CN.6/2004/9 (2003).

5 Recommendation 1853 (2008) Involving men in achieving gender equality.

6 Zaključci Vijeća EU o muškarcima i rodnoj ravnopravnosti, Vijeće Evropske Unije, usvojeni 1. 12. 2006.

7 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2004), adopted by Ministerial Council Decision 14/04.

7/09 (2009.) o učestvovanju žena u političkom i javnom životu poziva države članice da omoguće ravnomjerniju zastupljenost žena i muškaraca u institucijama, u kojima trenutno dominiraju muškarci – uglavnom tijela odlučivanja i upravljanja, (zakonodavstvo, pravosuđe, izvršna vlast) političke stranke i službe sigurnosti – i da „podstaknu zajednički rad i roditeljsku odgovornost između žena i muškaraca, kako bi se stvorile iste mogućnosti da žene učinkovito učestvuju u političkom i javnom životu“.⁸

Pošto se u Akcionom planu OSCE-a o promociji rodne ravnopravnosti navodi: „zajednička je odgovornost država članica, predsjedavajućeg, Generalnog sekretara i šefova institucija i misija da promoviraju ravnopravnost između muškaraca i žena kao integralni element politike djelovanja i praksi koje se primjenjuju unutar OSCE-a, itd. Ako rodna ravnopravnost postane stvarnost na svakom području i svakom nivou društva, i muškarci i žene imat će koristi od takve promjene.“ Dok OSCE ne poziva na izričito veće uključivanje muškaraca u promoviranje rodne ravnopravnosti, Organizacija usvaja pristup koji stavlja ravnopravnost u fokus kod programiranja i aktivnosti organizacije sugerirajući da tradicionalne rodne uloge treba preispitati sa ciljem uključenja muškaraca na svim nivoima.

1.1.3 Napredak ka rodnoj ravnopravnosti

57 država članica OSCE-a predstavlja velik i raznolik region koji se prostire od Vancouvera do Vladivostoka. Teško je okarakterisati region kao cjelinu jer on uključuje dobroupostavljene demokratije Zapadne Evrope, Sjeverne Amerike i države u tranziciji Istočne Evrope i bivšeg Sovjetskog saveza. Dok je princip jednakih prava temeljne prirode u zapadnom i istočnom regionu, historijski je različit pristup u realizaciji ravnopravnosti između žena i muškaraca. Moguće je ipak opisati neke od osnovnih trendova u regionu, od kojih su mnogi zajednički za sve države članice, dok su neki intenzivniji u određenim subregijama.

Skorašnja regionalna procjena napretka ka Milenijumskim razvojnim ciljevima (*Millennium Development Goals*, MDG) za Evropu i Centralnu Aziju⁹, kao i pregled napretka iz Pekinške platforme akcije za Istočnu Evropu, Kavkaz, Centralnu Aziju i Jugoistočnu Evropu¹⁰ pokazuje da neka područja imaju dobru spolnu uravnoteženost, ali preovladava velika neravnopravnost između žena i muškaraca. Pravna zaštita jednakih prava jeste norma i prava žena su značajno osnažena, na primjer, u obrazovanju i zapošljavanju. Premda ostaju brojne prepreke na putu ka potpunoj ravnopravnosti, ove prepreke su generalno zajedničke za cijeli region, ali variraju u stepenu. Osim toga, one se često ne primjećuju ili se pretpostavlja da ne postoje (kao što je efekat „staklenog stropa“ koji su žene iskusile u napredovanju u karijeri, a koji još nije nestao ni u jednoj zemlji u regionu). Jazovi među spolovima detaljno su analizirani u poglavljima koja slijede, ali je bitno i ovdje dati kratki prikaz ključnih izazova sa kojima se suočava region, u koje je uključen OSCE.

⁸ Paragraph 9, Ministerial Decision No 7/09 (2009) on Women's Participation in Political and Public Life.

⁹ The MDGs in Europe and Central Asia: Achievements, Challenges and the Way Forward, United Nations Economic Commission for Europe (2010).

¹⁰ Regional Review of Progress, Regional Synthesis, Economic Commission for Europe, Beijing +15 Regional Review Meeting, 24 August 2009, ECE/AC.28/2009/3 and Elisabeth Duban, From Cairo to Beijing and Beyond: the Unfinished Agenda on Gender Equality in Eastern Europe and Central Asia, UNFPA (2010).

■ Upravljanje i donošenje odluka

U cjelini, države u regionu OSCE-a imaju solidan pravni i politički okvir, koji podržava jednaka prava muškaraca i žena, kao i institucionalne mehanizme za praćenje rodne ravnopravnosti. Međutim, stvarni kapacitet, funkcioniranje i uticaj ovih mehanizama varira. Neki stručnjaci za rodnu ravnopravnost u regionu potvrdili su da njihovim vladama nedostaje politička volja da zaista unaprijede ravnopravnost spolova. Oni često posmatraju proces dostizanja ravnopravnosti među spolovima na formalan način ponekad čak i kao zadatak nametnut od strane međunarodnih organizacija i donatora. Osim toga, aktivnosti na nivou donošenja odluka, koje se odnose na spol se još uvijek kreću oko položaja žena u najvećem dijelu regiona. Odluke koje se odnose na politiku djelovanja u vezi sa spolom često nisu zasnovane na dokazima ili naučnim studijama, a to se posebno očituje u nepovezanosti između naučnih istraživanja o maskulinitetu i projekata koji se bave rodnom problematikom.

Zastupljenost žena na pozicijama u vlasti na kojima se donose odluke, u vezi sa izabranim i javnim pozicijama, suprotno javnim službama značajno varira u regionu. Širom svih država članica, žene su zastupljene sa 21.4%, kao članice parlamenta i u gornjim i donjim domovima parlamenta. Kada se isključe nordijske države (gdje parlamenti imaju skoro 42% žena), pokazatelji za region OSCE-a padaju na 19.9%.¹¹ Nedostatak političke zastupljenosti žena jako je izražen u nekim državama članicama EU i nekoliko zemalja članica Zajednice nezavisnih država. Na primjer, manje od 10% mesta u parlamentu žene imaju u Armeniji, Gruziji, Mađarskoj, Malti i Ukrajini. Među zemljama Zajednice nezavisnih država i državama Istočne Evrope, u samo tri (Bjelorusija, Kosovo i Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija) žene imaju više od 30% mesta u parlamentu. Dominacija muškaraca u procesu donošenja odluka u najvećem dijelu regiona nije ograničena na izabrane funkcije nego je karakteriše i imenovanje na pozicije u vlasti. Žene na pozicijama u vlasti obično rade na nižim nivoima i manje se mogu vidjeti u ulogama u samom vrhu gdje se donose odluke.

■ Obrazovanje

Region OSCE-a karakteriše rodna ravnopravnost u pristupu obrazovanju na svim nivoima, osnovnom i srednjem nivou, djevojčice i dječaci obično imaju istu upisnu stopu, kao i visok nivo pismenosti. U nekoliko država bivšeg Sovjetskog saveza, žene nadmašuju muškarce kao studentice na polju visokog obrazovanja. Međutim, položaj žena na polju visokog obrazovanja nije preveden na usporedivi nivo postignuća na tržištu rada: žene su nedovoljno zastupljene u upravljanju i na vodećim pozicijama tokom svog radnog vijeka. Razlozi za ovu pojavu su različiti, ali postoji posebna zabrinutost zbog trajne segregacije akademskih predmeta, koji direktno utiču na ograničene prilike za građenje karijere.

Ova segregacija nije predviđena zakonom ili politikom, ali je održavana kroz stereotipe koji su ukorijenjeni u samom obrazovnom sistemu, od stava nastavnike i savjetnika u pogledu karijere do nastavnih planova, programa i udžbenika, te stava roditelja.

Kako bi se ostvario napredak u regionu unutar MDG3 (*Millennium Development Goal 3, Promovirati rodnu ravnopravnost i ospozobiti žene*), predloženo je da se izrade „posebne mјere“, koje će se baviti pitanjem segregacije u izboru obrazovanja što zauzvrat nosi rizik jačanja segregacije među zanimanjima“.¹²

11

Vidi podatke koje je prikupila Interparlamentarna unija, oktobar 2010., <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif310710.htm>.

12

The MDGs in Europe and Central Asia: Achievements, Challenges and the Way Forward, United Nations Economic Commission for Europe (2010).

■ Zapošljavanje

Žene su dobro zastupljene u formalnom zapošljavanju u najvećem broju zemalja u regionu OSCE-a, ali žene također žene zauzimaju pozicije koje ne pružaju priliku za napredovanje na tržištu rada iz različitih razloga. Neformalna segregacija na polju zapošljavanja jeste obrazac širom regiona čija je primjena različitog intenziteta. U većini država bivšeg Sovjetskog saveza, na primjer, žene su zastupljene sa manje od 10% na poslovima u nekim sektorima, (izgradnja, transport i komunikacije, te sektor energije, na primjer) a više od 80% u drugim sektorima (zdravstvena zaštita, obrazovanje- posebno na primarnom nivou, te javna uprava). Stanje u SAD-u i Kanadi je slično. Zvanja u kojima dominiraju muškarci (u kojima su sa manje od 2% zastupljene žene) u ovim zemljama uključuju: mehaničare, građevinske radnike, električare i radnike u željezari.¹³ Zvanja u kojima dominiraju žene uključuju: sekretarske poslove, poslove na recepciji, bolničke i zdravstvene usluge, brigu o djeci, nastavničke i blagajničke poslove, kao i trgovачke poslove. Žene su zastupljene u „ženskim“ sektorima, koji su manje vrednovani, a samim time imaju za posljedicu i manje plaće.

Gledajući iz ugla vertikalne segregacije, žene nisu dovoljno zastupljene na višim i vodećim pozicijama, čak i u sektorima gdje one dominiraju, što također izaziva zabrinutost u OSCE regionu. Podaci Svjetske banke pokazuju da u nekoliko država u tranziciji, samo 12% firmi od ukupnog broja, pa čak i manje, ima žene kao glavne menadžerice.¹⁴ U poslovnom svijetu evropskih zemalja žene su zastupljene malo ispod polovine od ukupnog broja radnika (9 od ukupno 20), iako još uvijek one čine jednu trećinu od ukupnog broja lidera u biznisu.¹⁵ Najveće kompanije u Evropi još uvijek predstavljaju „svijet muškaraca“ u kojima samo 12% upravnog odbora čine žene a 97% čine muškarci.¹⁶ Ovi podaci se mogu usporediti sa korporativnim sektorom SAD-a u kojem ženama pripada 15% od ukupnog broja članova u upravnom odboru a 2% žena predsjedava odborima u 500 kompanija.¹⁷

U Evropi broj žena članova upravnih odbora raste, ali samo za pola procenta godišnje, te se uz ovako nisku stopu procjenjuje da će trebati 50 godina prije nego oba spola budu zastupljena sa barem 40% u korporacijama. Ovaj debalans među spolovima pokazuje da žene još uvijek imaju manje prilika za promociju i napredovanje u karijeri. Što je još važnije, odsustvo žena na vodećim pozicijama u privatnom sektoru ima ozbiljne implikacije na cijelokupnu ekonomsku stabilnost i rast svake zemlje. Evropska komisija konstatiše da su „poslovi na kojima su više zastupljene žene na vodećim pozicijama nadmašuju kompanije koje su predodređene samo za muškarce“. Njihov operativni prihod je veći i one bolje znaju da privuku talentovane uposlenike i razumiju klijente. Pretvarajući najtalentovanije žene Evrope u radnu snagu nije samo dobro za posao – to je dobro već i za privredu i za društvo u cijelini.¹⁸

I horizontalna segregacija (kroz sektore) i vertikalna segregacija doprinose razlici u prihodima muškaraca i žena, što je evidentno širom OSCE regiona. Evropska unija procjenjuje da žene u državama članicama zarađuju u prosjeku 17.5% manje od muškaraca – pokazatelj koji se nije smanjio proteklih godina.¹⁹ U SAD-u zarada žena iznosi 81.2% od zarade muškaraca (ovaj nesrazmjer u prihodima između spolova iznosi 18.8%) i „prosječne zarade žena niže

13 Women in Male-Dominated Industries and Occupations in U.S. and Canada, Quick Takes, Catalyst (2010).

14 Running a Business in Tajikistan, Enterprise Surveys, Country Note Series, World Bank Group (2009), referring to Azerbaijan, Kosovo, Tajikistan and Uzbekistan.

15 Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership, European Commission (2011).

16 Ibid.

17 Ibid.

18 EU komesarka za pravdu Viviane Reding susreće se sa evropskim liderima u poslovnom svijetu kako bi podstakla da se što više žena nađe u upravnim odborima, saopštenje za medije, 1. mart 2011., na http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-124_en.htm.

19 Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership.

su od zarade muškaraca kod gotovo svih zanimanja, bilo da obavljaju poslove na kojima uglavnom rade žene ili rade posao gdje preovladavaju ili ga podjednako obavljaju i muškarci i žene²⁰. Omjer između primanja koja ostvaruju žene i muškarci čak je i niži u zemljama Istočne Evrope i Zajednice nezavisnih država gdje žene u nekim državama zarađuju samo tri četvrtine do jedne četvrtine plaće muškarca²¹. Nesrazmjer u zaradi između spolova može se također pripisati uvriježenom mišljenju da će žene napustiti posao kako bi se posvetile djeci ili drugim članovima porodice, a povezano je i sa nedostakom fleksibilnosti u vezi sa radnim angažmanom za roditelje, nedovoljnim brojem institucija za brigu o djeci i neadekvatnim mjerama za usklađivanje radnih obaveza i porodičnog života za muškarce i žene.

Pregledom napretka za MDG3 (*Promovirati rodnu ravnopravnost i osporobiti žene*) ustanovljeno je da je „usklađivanje plaćenog rada sa porodičnim obavezama i dalje jedna od osnovnih prepreka za ekonomsku aktivnost žena, dok stvari onemogućavajući faktor za uklanjanje rodne neravnopravnosti na tržištu rada leži u organizaciji neplaćenog rada (uglavnom njege), koji najčešće obavljaju žene.²² U regionu Zajednice nezavisnih zemalja i mnogim istočnoevropskim državama, reforma sistema socijalne zaštite, od čega je većina povezana sa bivšim preduzećima u vlasništvu države, počinjala je od pretpostavke da žene treba da preuzmu veći teret neplaćenog odsustva i ostanu kod kuće, te preuzmu brigu o djeci i starima. Dok države Sjeverne Amerike i Zapadne Evrope nude roditeljsko odsustvo za majku ili oca, mnoge države u Istočnoj Evropi i Zajednici nezavisnih zemalja još uvek nisu dozvolile očevima da uzmu odsustvo za brigu oko djeteta na isti način kao i majka djeteta.²³ Čak i kada ove odredbe postoje, odsustvo muškaraca zbog brige o djetetu varira od zemlje do zemlje i od regiona do regiona. Uporedimo, na primjer, situaciju u Finskoj gdje 90% očeva koji ispunjavaju uslove koristi odsustvo za brigu o djetetu²⁴ sa Srbijom gdje, prema zvaničnoj statistici, samo 15 muškaraca godišnje uzima odsustvo za podizanje djeteta.²⁵

Nezaposlenost, pogotovo u zadnjim godinama ekonomske krize, ima različite uticaje na muškarce i žene. Na muškarce posebno utiče pad u sektoru gdje su dominirali muškarci, kao što su proizvodnja, građevina i eksplatacija prirodnih resursa. Međutim, pošto su žene koncentrirane u sektorima javnih službi, one su također izložene mogućnosti gubitka posla zbog smanjenja budžeta. Među državama članicama EU, koeficijent nezaposlenosti između žena i muškaraca povećan je za isti koeficijent, ali obrazac kriza u prošlosti pokazuje da se prije riješi problem nezaposlenosti muškaraca nego žena²⁶. U regionu Istočne Evrope i Zajednice nezavisnih zemalja, zvanični koeficijent nezaposlenosti za žene je veći nego za muškarce i čini se da žene više rade na poslovima koji nisu zvanični i koji nisu regulisani. Svi ovi faktori doprinose tome da su žene u regionu izložene većem riziku od siromaštva.

■ Nasilje nad ženama

Rodno zasnovano nasilje i nasilje nad ženama jesu ključni problem u regionu u cjelini. Prema podacima Vijeća Evrope, jedna petina do jedna četvrtina žena u Evropi iskusila je neku vrstu nasilja barem jednom u životu kao odrasla osoba, dok je od 12% do 15% žena iskusilo

20 The Gender Wage Gap by Occupation, Fact Sheet, Institute for Women's Policy Research, April 2011.

21 UNDP, Beijing Platform for Action +15 in Europe & CIS, Main achievements and challenges in the Region: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/index.html>

22 The MDGs in Europe and Central Asia: Achievements, Challenges and the Way Forward, United Nations Economic Commission for Europe (2010).

23 Podaci Međunarodne organizacije rada (ILO), dobijeni iz baze podataka TRAVAIL, <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.howtouse>.

24 The Parental Leave System in Iceland, Seminar reports: Organisation of exchange of good practices on gender equality, 22-23 October 2008, Reykjavik.

25 Voice of Difference – Group for Promotion of Women's Political Rights, Alternative Report to the CEDAW Committee, Belgrade (2007).

26 Report on Equality between Women and Men 2010, European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2010).

nasilno ponašanje u vezi.²⁷ Počinjoci nasilja su uglavnom muškarci. Pregledi i statistike država koje nisu članice Vijeća Evrope potvrđuju da nasilje nad ženama akutno djeluje na žene pojedinačno, njihovu djecu i njihove porodice. To dovodi do ekonomskih gubitaka zbog smanjenja produktivnosti kao i budžetskih troškova za policiju, medicinske usluge, kao i sudske procese za predmete nasilja.

■ Oružani sukobi

Sukobi su nesretno obilježili nekoliko subregija među državama članicama. Oružani sukob ima ozbiljan uticaj na muškarce, koji su najčešće vojnici, ali i uticaj na žene podjednako je ozbiljan. Nekoliko zemalja u regionu OSCE-a bavi se populacijom raseljenih muškaraca, žena i djece. Raseljavanje ima uticaj i na pitanja sigurnosti, ali također dovodi do znatnog poremećaja života običnih ljudi i donosi promjene kod tradicionalnih rodnih uloga. Nasilju zasnovanu na spolu korišteno tokom oružanog sukoba, koje se također nastavlja tokom perioda obnove, neravnomjerno se posvećuje pažnja i predstavlja problem koji ima ozbiljan uticaj na žene.

■ Pregled uključenosti muškaraca

Bez obzira na međunarodni konsenzus i okvir za akciju uključivanja muškaraca, zajedno sa povećanom pažnjom od strane međuvladinih tijela i agencija za razvoj, na poziv za povećanje učešća muškaraca nije u potpunosti odgovoreno. Svjetska zdravstvena organizacija (*World Health Organization, WHO*) u procjeni 58 primjera koji su uključivali muškarce i dječake širom svijeta je utvrdila da je nekoliko programa otišlo dalje od pilot faze ili kratkoročnog vremenskog okvira.²⁸ Čak i među ovim projektima, preovladavaju ozbiljne slabosti, nemogućnost onih koji provode program da održe pozitivne napore (na primjer, nedovoljna pažnja posvećena je zagovaranju, osiguravanju sredstava, osobljlu) ili da prošire aktivnosti kako bi se bavili naglašenim političkim i ideološkim pitanjima, koja predstavljaju izazove i rizike. Bez obzira na veliki broj malih, ali obećavajućih projekata, veoma mali napor uložen je kod evaluacije ovih intervencija i na njihovo uključenje u javnu politiku djelovanja.²⁹

Regionalni nastavak sastanaka o napretku u skladu sa Pekinškom platformom za akciju, od kojih je najveći broj održan tokom 2010. godine upućuje na to da su značajni napor učinjeni da se žene ospozobe, ali je mnogo manje pažnje posvećeno uključivanju muškaraca u ovim i paralelnim naporima. Zaista, tokom nacionalnog pregleda napretka u 51 državi (Zapadne i Istočne Evrope, bivšem Sovjetskom savezu, Kanadi i Turskoj³⁰) u pripremi za sastanak Peking+15 predstavljeno je nedovoljno informacija o inicijativama u kojima su muškarci bili angažovani u sferi osnaživanja i ospozobljavanja žena. Čak i nedovoljna zastupljenost muškaraca u naporima rodne ravnopravnosti široko je prepoznata među izazovima i ograničenjima sa kojima se suočava region. Za ovako ograničene informacije o angažovanju muškaraca u inicijativama rodne ravnopravnosti koje su prezentovane za evropski region na sesiji Peking + 15 ne može se reći da ne postoji svijest o ovom pitanju, što je bolje nego da se na „uključivanje muškaraca“ u aktivnostima vezanim za rodnu ravnopravnost još uvek gleda kao na priču, nešto dodatno ili nešto što se ne odnosi na napredovanje žena i ne smatra se ključnom komponentom rodne ravnopravnosti.

27 Council of Europe Campaign to Combat Violence against Women, including Domestic Violence, Fact Sheet (2008), http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Fact_Sheet_en.asp.

28 Gary Barker, Christine Ricardo and Marcos Nascimento, Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions, World Health Organization/Promundo (2007).

29 Ibid.

30 National reports for Beijing + 15, http://www.unece.org/gender/National_Reports.html.

Rad sa muškarcima i dječacima na promoviranju rodne ravnopravnosti u regionu podrazumijeva da države Istočne Evrope i Zajednice nezavisnih država prate obrazac poput onog koji je pratila Svjetska zdravstvena organizacija. Projekti su mali i uglavnom ih vode nevladine organizacije koje najčešće imaju ograničena sredstva.³¹

Stručnjaci za rodna pitanja smatraju da posebno ovom regionu „nedostaje podrška i sredina koja omogućava muškarcima suštinsko anagažovanje u promociji rodne ravnopravnosti“.³² Tačno je da je uključivanje muškaraca u inicijative rodne ravnopravnosti u regionu OSCE-a bilo manje obimno nego u drugim regionima.

³¹ Regional Technical Meeting Report, "From Cairo to Beijing and Beyond: the unfinished agenda on gender equality in Eastern Europe and Central Asia," UNFPA, 20-22 October 2010, <http://eeca.unfpa.org/public/pid/6719>.

³² Ibid.

2. Rodni identitet i društvene norme

2.1 Šta podrazumijevamo pod rodnim identitetom?

Rod je društvena konstrukcija koja se odnosi na uloge i odgovornosti pripisane muškarcima i ženama, te prilikama koje su povezane sa bivanjem muškarcem ili ženom posebno u porodici, društvu i kulturi. Rod određuje šta se očekuje, dozvoljava ili vrednuje kod žena i muškaraca i ukazuje na neuravnoteženost moći između njih. Rodni identitet i rodne uloge nisu urođene nego su podučavane, učene i upravljane društvenim normama. Što je još važnije, rodne uloge nisu univerzalne niti su fiksne, već mogu da variraju unutar i između kultura i mogu da se mijenjaju tokom vremena. One su zapravo jasni primjeri među državama članicama mijenjanja pojma muških i ženskih normi. Na primjer, uloga muškarca kao aktivnog i uključenog oca danas predstavlja promjenu u odnosu na prijašnje generacije. Osim toga, vanjski faktori kao što su oružani sukob, migracije muškaraca zbog posla i ekonomski pad značili su da su žene u mnogim zemljama preuzimale tradicionalno „muške uloge“ hranitelja porodice.

2.1.1. Muške uloge i maskuliniteti: Šta je to?

Iraz „maskuliniteti“ se odnosi na društvenu konstrukciju muškog identiteta - definiciju o tome što znači biti muškarac. Maskuliniteti se opisuje kao „uočena shvaćanja i ideali o tome kako se ponašanje očekuje od muškaraca u datim okolnostima“.³³ Generalno je prihvaćeno da ne postoji jedinstven koncept muškosti, zbog toga što se izraz „maskuliniteti“ koristi u množini, da opiše različite načine o tome što znači biti muškarac te različite položaje moći. Neki naučnici smatraju da je korisno govoriti o „hegemonijskom maskulinitetu“ kako bi se opisalo kulturološko i politički dominantno predstavljanje muškosti, ili „osnovu na kojoj se muškarce kritički prosuđuje i ocjenjuje.“³⁴ Drugi kritikuju izraz hegemonijskog maskuliniteta i zagovaraju jasnije iznijansiran pristup koncepta roda i rodne hijerarhije.³⁵

Konceptualizacija maskuliniteta pojavila se iz feminističke studije, kao put za razumijevanje rodne privilegije, koja se manifestovala u većem pristupu moći i izvorima za muškarce i na preferencijalnoj osnovi za žene. Pošto je dalje istraživanje i izučavanje posvećeno temi maskuliniteta, koncept se također u većoj mjeri koristi za objašnjenje kako različitost dominantnog muškog identiteta mogu negativno uticati i na muškarce i kako muškost, sama po sebi, podržava rodnu neravnopravnost.

Kao što je gore pomenuto, ne postoji jedinstven muški identitet i uloge muškaraca variraju kroz različite kulture. Međutim, moguće je identificirati neke bitne karakteristike, koje su povezane sa ulogom muškarca u većini kultura i društava. Prihvaćene norme muškosti su:

- *Biti jak*- dječake se uči da ne pokazuju slabost, emociju i nesigurnost. Značaj pokazivanja fizičke snage znači ne plašiti se opasnosti i razmatrati nasilje kao prihvatljiv put za rješavanje konfliktata. Vrednovanje snage može također biti povezano sa pojmom da su muškarci superiorniji u odnosu na žene zbog fizičkih razlika i u mnogim kuluturama od muškaraca se očekuje da primjene silu i autoritet nad ženama.

33 Masculinities: Male Roles and Male Involvement in the Promotion of Gender Equality- A Resource Packet, Women's Commission for Refugees Women and Children (2005).

34 Ian Bannon and Maria Correia, eds., The Other Half of Gender: Men's Issues in Development, The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank (2006).

35 R. W. Connell and James W. Messerschmidt, Hegemonic Masculinity- Rethinking the Concept, Gender & Society, Vol. 19 No. 6, December 2005.

- *Biti konkurentan i dominantan-* preuzimanje rizika, konfrontacija, hrabrost i agresivnost su karakteristike povezane sa pojmom muškosti. Dječaci se požuruju da se ponajaju kao da su stariji. Kompromis se najčešće smatra znakom slabosti.
- *Biti pouzdan, odgovoran i glavni-* muškarci se smatraju pouzdanim tokom krize, povezuju ih se sa pojmom da su fizički jači i u mogućnosti da kontrolisu emocije. Važan aspekt muškosti jeste percepција da muškarci treba da budu odgovorni za osiguravanje finansijskih sredstava i za zaštitu žena. Žene se uči da trpe i podržavaju muškarce.
- *Odbjatanje ženstvenosti-* osnovna crta muškosti jeste pritisak da dječaci i muškarci trebaju zadovoljiti norme o tome kako muškarci „treba“ da djeluju i osjećaju. Biti muškarac znači ne biti feminist i izbjegavati izazove koji mogu uticati na muškost. Među vršnjačkim muškim skupinama, postoji izvjesna količina „rodnog policijskog djelovanja“ sa ciljem spriječavanja ponašanja na feministički način.³⁶
- *Muško drugarstvo-* od muškaraca se često očekuje da pokažu svoju muževnost, da osvoje poštovanje i divljenje drugih muškaraca. Biti muškarac često znači prosuđivanje od strane drugog muškarca i očekivanje da će se poštovati norme muškosti i da će se učestrovati u stereotipnim muškim aktivnostima. Postoji značajna nagrada za muško drugarstvo, „posebno u dominantno muškim profesijama, gdje biti ‘jedan od dječaka’ jeste često najvažnije za dobijanje pristupa neformalnim mrežama i drugim izvorima koji su povezani sa profesionalnim napredovanjem³⁷“. Postoji i druga strana: muškarci koji osjećaju da se ne uklapaju u norme muškosti mogu tražiti nezdrave izlaze da dokazuju svoju muškost.
- *Odnos prema moći i patrijarhatu-* muškost je povezana sa pojmom moći i muškarci se generalno mijere prema atributima moći i statusa, koji se odnose ne samo na fizičke sposobnosti, nego i na znakove političkog i ekonomskog statusa, kao što su bogatstvo, karijera i društveni status. Na primjer, muškarac koji daje prioritet napredovanju u karijeri ima društvenu potvrdu, dok se žena koja radi isto često kritikuje da zapostavlja porodične obaveze.

Moć je također povezana i sa konceptom patrijarhata kao društvenog sistema koji daje privilegiju muškom autoritetu i potčinjenosti žena. Hegemonijski maskulinitet jeste opis društveno prihvaćene uloge muškarca, kao uloge koja održava nejednakost moći među pojedincima (ne samo između muškaraca i žena nego i među muškarcima). Patrijarhat, kao i rodne uloge muškaraca i žena, izgrađene su i potvrđene tradicijom, kulturom, religijom i društvenim porukama, kao i u institucijama koje favoriziraju muškarca i daju mu dominantan status. Odnos između hegemonijskog maskuliniteta i patrijarhata može se smatrati međusobno ojačanim– svaki doprinosi onom drugom. Konceptualizacija hegemonijskog maskuliniteta pomaže objašnjenju o tome kako je privilegija muškosti uključena u svaku društvenu međuaktivnost. Zbog toga muškarci mogu uživati koristi patrijarhata „bez potvrđivanja jake verzije muške dominacije“.³⁸

Neophodno je naglasiti da se gore navedeno odnosi na rodne stereotipe obzirom da mnogi muškarci još uvijek misle da se trebaju pridržavati tih stereotipa kroz potvrđivanje ovih ideaala koji mogu imati negativne efekte na živote muškaraca, žena i djece. Činiti rod muškaraca vidljivim jeste prvi korak dovođenja u pitanje odnosa moći i štetnih rodnih normi koje utiču i na muškarce i na žene³⁹.

36 Jeanine Prime and Corinne A. Moss-Racusin, Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need To Know, Catalyst (2009).

37 Ibid.

38 R. W. Connell and James W. Messerschmidt, Hegemonic Masculinity- Rethinking the Concept.

39 Men are Changing: Case study evidence on work with men and boys to promote gender equality and positive masculinities, The International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

Gore opisane karakteristike ne mogu se posmatrati kao potpuno negativne ili kao kritika kako se muškarci ponašaju. Standardi maskuliniteta mogu biti štetni kada se pomoću njih stvara pritisak na druge muškarce ili žene. Važna karakteristika muškosti jeste osposobljavanje muškaraca i dječaka da na pozitivan i konstruktivan način budu muževni (na primjer, reinterpretiranje „snage“ ili „moći“ može imati značenje odgovornosti, sposobnost pregovaranja ili čak praktikovanje sigurnog seksa) i stvaraju kulturu u kojoj su osobine koje su u suprotnosti sa ustaljenim normama jednako prihvatljive.

2.2 Cijena stereotipa i rodna pristrasnost

Muškarci nedvosmisleno imaju koristi od rodnih stereotipa koji se odnose na muškost, kao što su pristup uticajnim položajima, većim plaćama i boljim prilikama za napredovanje u karijeri, na temelju toga što su muškog spola. Međutim, postoje mnoga područja gdje shvatanje o tome šta znači biti muškarac i ponašati se kao muškarac negativno utiču na muškarce. Razmotrivši gore nevedene karakteristike muškosti, možemo vidjeti da se usklađenost sa muškarcima visoko plaća.

Značaj koji se pridaje moći i prestižu znači da kada se uloge muškaraca promijene (kroz nezaposlenost, na primjer), gubitak statusa može rezultirati veoma teškim psihološkim opterećenjima, tjeskobom, depresijom pa čak i samoubistvom. Neprihvatanje izražavanja emocije i pokazivanje slabosti povezano je sa nevoljnim ponašanjem muškaraca da zatraže pomoći i neobraćanjem pažnje na ličnu dobrobit, pogotovo mentalno zdravlje. Takmičarske norme, kao i želja za usklađivanjem sa drugim muškarcima vode ka tome da neki muškarci preuzimaju riskantna i štetna ponašanja kao što je pušenje, zloupotreba droga i alkohola, seks bez zaštite pa čak i opasna vožnja (na primjer, bez korištenja sigurnosnih pojaseva).

Muškarci koji pokušavaju da napuste norme muškosti, obično žrtvuju lični odnos prema karijeri. Rodne norme obeshrabruju muškarce da se odluče na roditeljsko odustvo kako bi se brinuli o djeci i postoji veoma ograničeno prepoznavanje važnosti očinstva. Zbog rodne pristrasnosti, muškarci su nedovoljno zastupljeni u ulogama onih koji pružaju njegu, kao što je obrazovanje u ranom djetinjstvu, te primarna medicinska zaštita i briga. Nedostatak muškaraca u ovim profesijama ima ozbiljne reprekusije na dječake u ranoj dobi razvoja i socijalizacije i pravo muškaraca da izaberu muškarce koji će se brinuti o njima kada su bolesni ili su stari.

U poređenju sa ženama, muškarci su dokazivo predmet mnogo većih društvenih kazni, kao što je izbacivanje iz društvene grupe i gubitak statusa, kada se uoči da „imaju devijantno ponašanje u odnosu na dodijeljeni rodni označitelj“.⁴⁰ Također se smatra da kada se suoči sa pritiscima da „dokažu normative muške vrste“, a bez sposobnosti da to i učine, muškarci, osobito mladi ljudi, „biraju destruktivno, ponekad nasilno, ilegalno ili kriminalno ponašanje“.⁴¹

Veća krutost kod uloga muškog roda i veća prihvaćenost transformacije ženskih uloga imaju veoma važne implikacije na uspjeh svake inicijative koja ima za cilj postizanje rodne ravnopravnosti.

Izbjegavanje ženstvenosti se u mnogim kulturama smatra izbjegavanjem bivanjem homoseksualcem, pošto se homoseksualnost smatra ne samo tabuom, nego kršenjem normi

40 Jeanine Prime and Corinne A. Moss-Racusin, Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need To Know.

41 Ian Bannon and Maria Correia, eds., The Other Half of Gender: Men's Issues in Development.

muškosti. Homofobija jeste sredstvo policijskog ponašanja prema drugim muškarcima koji su prepoznati kao gay ili muškarcima koji imaju seksualni odnos sa drugim muškarcima.⁴²

2.3 Prevazilaženje rodnih razlika: šta podrazumijevamo pod „uključivanje muškaraca“?

Rod nije sinonim povezan sa ženama, muškarci „su rodno obilježeni kao i žene i muškarci su jasno uključeni u održavanje rodne neravnopravnosti“.⁴³ Savez za uključivanje muškaraca je (*The MenEngage Alliance*) globalna mreža nevladinih organizacija i agencija UN-a čija je misija da uključe dječake i muškarce u postizanje rodne ravnopravnosti, zasnovan je na dva logična principa: (1) rod je odnosan i zbog toga muškarci, zajedno sa ženama, treba da budu uključeni u unapređenje rodne ravnopravnosti i prava žena i djevojčica i (2) specifična rodna pitanja muškaraca, njihova ranjivost, potrebe i iskustva, također, imaju mjesto kod izrade politike djelovanja.

Uključivanje muškaraca i dječaka u inicijative rodne ravnopravnosti je neophodno za žene i djevojčice, kako bi u potpunosti imale korisiti od reforme. Osnajivanje žena i razbijanje diskriminatorskih struktura i praksi znači da žene stiću moći i izvore, koji su do sada isključivo pripadali muškarcima. Transformacija uloge žena se ne može desiti ako se ponovo, u isto vrijeme, ne razmotri pojam muškosti. Bez promjene muškaraca kroz rekonstrukciju i transformaciju pojma muškosti neće se postići stvarna rodna jednakost. Kao pojedinci, muškarci treba da služe kao pozitivni modeli za druge muškarce tako što će reagovati i zauzeti stav protiv nejednakosti i diskriminatornog odnosa prema ženama u svakodnevnom životu. Muškarci i dječaci, također, mogu zagovarati veće poštovanje za prava žena i djevojčica, kao dijela šire platforme društvene pravde.

Muškarci i dječaci trebaju više dobiti od veće rodne ravnopravnosti. Rodni stereotipi nisu isključivo korisni za muškarce, i muškim prisustvom se vrši pritisak na druge muškarce. Također je važno imati na umu da dok su muškarci definirani kao moćni u odnosu na žene ipak ne govorimo o „fiksnim ili monolitnim strukturama moći“. Jedan aspekt muškosti jeste održavanje moći između muškaraca (prema godinama, klasi, etničkoj pripadnosti, seksualnosti, itd.) što također znači da su muškarci koji se ne uklapaju u društvene norme mogu također iskusiti diskriminaciju.⁴⁴ Rodna ravnopravnost znači poboljšanje odnosa muškaraca sa ženama i djevojčicama, ali također i sa drugim muškarcima. Napori muškaraca da se bave pitanjem muškosti znače proširivanje, ili stvarno rušenje društvenih definicija o tome što znači biti muškarac. Također, postoji i veoma važna uloga za muškarce da budu aktivisti za posvećivanje veće pažnje u izradi politike djelovanja o tome kako muškost negativno utiče na muškarce.

Oba gore navedena argumenta odnose se na pozitivne ishode, koji se dese kada su muškarci uključeni u promoviranje rodne ravnopravnosti. Međutim, ne može se zanemariti da su muškarci nosioci moći u održavanju *status quo*, posebno u onim institucijama u kojima i dalje dominiraju muškarci. U negativnom svjetlu, ovo znači da muškarci mogu potkopavati ili opstruirati napore za napredovanje žena, ako nisu uključeni. Posmatrajući iz pozitivne perspektive, muškarci su također u poziciji da kao ključni nosioci daju ogroman doprinos suprostavljanju raznim institucijama, koje podržavaju rodnu neravnopravnost.

42 Men are Changing: Case study evidence on work with men and boys to promote gender equality and positive masculinities, The International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

43 Jeff Hearn, Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out.

44 Ibid.

Postoje brojne važne inicijative koje se odnose na poboljšanje života žena i muškaraca, koje uključuju muškarce kao učesnike na značajan način, ali ovo nije ona vrsta inicijativa koje su sadržane u terminu „uključivanje muškaraca“. Izrađeni su važni programi koji prepoznaju posebne potrebe i stvarnost života muškaraca, na primjer, za prevazilaženje ovisnosti od droga i alkohola ili pomaganje muškarcima radnicima-migrantima.

Drugi nastoje senzibilizirati pitanja muškaraca koja imaju dubok uticaj na žene, kao što je nasilje u porodici, sa ciljem poboljšanja odgovora muškaraca na ove specifično rodne probleme. Većina rodno usmjerenih projekata, međutim, fokusirani su na poboljšanje života žena pružajući im određene prilike, izvore i prednosti koje muškarci imaju, na primjer kroz upravljanje ili sticanje stručnih vještina i obuku, kako bi se uključile u oblasti koje tradicionalno ne pripadaju ženama. Svi ovi pristupi su korisni, iako ograničeni. Osnovno, ovi pristupi koji za ciljnu grupu imaju samo žene su problematični zato što još uvijek doživljaju muškarca kao normu ili referentni okvir. Drugim riječima:

„Muško biće se posmatra kao model ili standard za doživljaj ljudskog bića i predmet za koji su uspostavljena ljudska prava. Tako, mnogi vjeruju da kada govorimo o ravnopravnosti između muškaraca i žena zapravo govorimo o izjednačavanju žena sa muškarcima kao standardu. Ovo znači da uspostavljanjem ravnopravnost između žena i muškaraca, žene treba više da liče na muškarce. Muškarci, sa druge strane, ne treba da liče na žene.“⁴⁵

U suprotnom, „uključivanje muškaraca“ treba prilagoditi dugoročnoj perspektivi u kojoj su muškarci u potpunosti učesnici u transformativnom procesu koji uključuje promjene i muškaraca i žena, „promjenu rodnih odnosa čineći ih više jednakim, fer, demokratičnijim, a manje zloupotrebljavajućim i patrijarhalnim“.⁴⁶ Iako ne postoji opća saglasnost o tome šta zadovoljava rodno-transformativni program za muškarce, Svjetska zdravstvena organizacija je odredila da „programi koji se bave rodnim normama i konstrukcijama muškosti i kojima je cilj transformacija ovih normi jesu najefikasniji za postizanje društvenih i promjena u ponašanju“.⁴⁷ Kao što je jedan stručnjak analizirao, postizanje rodne ravnopravnosti koristeći se transformativnim pristupom nije samo promjena veličine kriški kolača, koje se daju ženama, nego zahtijeva drugačije miješanje sastojaka od kojih se pravi kolač, koristeći novi recept za kolač ili praveći nešto sasvim novo od kolača.⁴⁸ Ključna diskusija dominantnih stavova o rodu i ispitivanje nejednakosti treba da bude suština „uključivanja muškaraca“.

Potreba za transformativnim pristupom je jasna i dat je mandat za uključivanje muškaraca u promoviranje rodne ravnopravnosti, iako je dominantni dijalog među međunarodnim organizacijama o uključivanju muškaraca i uspostavljanju institucija još uvijek u velikoj mjeri fokusiran na angažovanje ili uključivanje muškaraca u inicijative čija su ciljna grupa žene, ili uključivanje muškaraca u programe koji se bave pravima žena. Na primjer, tematski, velika pažnja posvećena je zalaganju muškaraca protiv nasilja koje čine muškarci, zatim zaštiti materinstva i zdravlja djece. Također, postoje i naporci kojim se ispituje kako muškost doprinosi ranjivosti muškaraca, pogotovo u kontekstu HIV/AIDS pandemije. Naravno, od ogromnog je značaja angažovanje muškaraca kao zagovornika za rješavanje ovih pitanja. Postoje područja u kojima se dominantna zastupljenost muškaraca ne dovodi u pitanje i koja još uvijek imaju stvarni uticaj na živote i muškaraca i žena. Na primjer, u najvećem dijelu regionala, politike u polju socijalne zaštite, planova za penzije ili čak krivični pravosudni sistem

⁴⁵ Alda Facio and Martha I. Morgan, Equity or Equality for Women? Understanding CEDAW's Equality Principles, Occasional Paper No. 14.

⁴⁶ Jeff Hearn, Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out.

⁴⁷ Gary Barker, Christine Ricardo and Marcos Nascimento, Engaging Men and Boys in Changing Gender-Based Inequity in Health: Evidence from Programme Interventions.

⁴⁸ Jeff Hearn, Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out.

i dalje su prečutno organizirane oko tradicionalnih pojmove muškosti⁴⁹ koji najčešće više ne reflektiraju stvarnost. Primjer za ovo može se naći u brojnim državama članicama, pogotovo u Zajednici nezavisnih zemalja, gdje se model „muškarca hranitelja“ još uvijek smatra normom u smislu izrade politike djelovanja uprkos činjenici da se povećava broj porodica o kojima isključivo brinu samo majke.⁵⁰

Kao odgovor na jaz u programu uključivanja muškaraca, žene aktivistice su pozvale muškarce da idu korak dalje i pozabave se duboko usađenim nejednakostima u domaćoj sferi, ekonomiji, politici i sigurnosnim strukturama. Kao što je neko postavio pitanje, „zašto je tako malo rad muškaraca sa muškarcima fokusiran na suprostavljanju promjeni socijalnih, ekonomskih i političkih institucija koje podržavaju rodnu neravnopravnost?“⁵¹ I zašto oblikovanje i studija muškosti u zadnjoj dekadi nisu vodili povećanju broja muškaraca u transformisanju ovih institucija u kojima su najviše zastupljeni muškarci? Iduci dalje, izazov izlaganja i angažovanja muškaraca u rodnim aktivnostima ispituje njihovu vlastitu odgovornost, poziciju i moć i posvećivanje veće pažnje onim oblastima gdje neravnopravnost ustrajava.⁵²

49 Man Made: Men, masculinities and equality in public policy, The Coalition on Men and Boys (2009).

50 Prema statistici EU-a od 200 miliona domaćinstava, 4% čine samo žene sa djecom. Udio majki iznosi ispod 2% (Grčka, Finska, Rumunija, Malta) do 6%-7% (Estonija, Irска, Latvija, Ujedinjeno Kraljevstvo). Muškari i žene u EU kroz pokazatelje, Eurostat Newsrelease, 4. mart 2011. Prema nedavnim procjenama preko 10 miliona žena u Rusiji same podižu djecu (broj majki bez muževa u Rusiji prešao je 10 miliona).

51 Andrea Cornwall and Emily Esplen, Women's Empowerment: What do Men Have to do with it?, *Contestations: Dialogues on women's empowerment*, Issue 3, <http://www.contestations.net/issues/issue-3/women-s-empowerment-what-do-men-have-to-do-with-it/>.

52 Ibid.

3. Učinkovita praksa za uključivanje muškaraca i dječaka

3.1. Strategije i pristupi

Postoji nekoliko karakteristika dobre prakse kod uključivanja muškaraca u inicijative rodne ravnopravnosti koje su toliko temeljne da se mogu smatrati najvažnijim u vezi sa rodnom ravnopravnošću. Druge taktike i strategije su relevantne za mobilizaciju muškaraca, a posebno dječaka.

3.1.1 Vodeći principi i pristupi

■ Politička opredjeljenost i liderstvo

Lideri na različitim pozicijama, u državnim vladama, na radnom mjestu i sportskim timovima, kao i religijske vođe, pa čak i muške poznate osobe, imaju važnu ulogu u pružanju podrške rodnoj ravnopravnosti ukazujući na njen značaj u životu muškaraca. Uspješne inicijative u kojima su uključeni muškarci također su potpomognute javnim politikama, koje podržavaju transformaciju rodnih uloga. Na primjer, projekti za uključivanje muškaraca kao očeva veoma su poboljšani politikom u vezi sa roditeljskim odustvom. Budući da postoje mnogi značajni primjeri pojedinačnih muških vođa i modela- uzora, nedostaje kritična masa muškaraca među vođama koja je potrebna za izradu politike djelovanja i transformacije dominantne muškosti.

■ Dugoročni pristup

Pošto su društvene promjene u vezi sa rodnim stereotipima spor proces, treba izraditi planove održivosti svake inicijative. Uspješni projekti razmatrani su u smislu kako aktivnosti ili izlazni rezultati mogu da se integriraju u postojeće sisteme i strukture, (na primjer, u nastavne planove i programe, politike djelovanja na radnom mjestu ili sporazume sindikata rada) kao jedan od puteva za održivost projekta. Drugi aspekt dugoročnog planiranja i održivosti jeste osigurati adekvatno i odvojeno finansiranje usmjereno na aktivnosti koje uključuju muškarce.

■ Stvaranje saveza i partnerskih odnosa

Veoma je važno graditi partnerski odnos između organizacija koje se primarno bave ženama i djevojčicama i onih koji rade sa muškarcima i dječacima te pronalaziti zajedničko uporište na okončanju rodne neravnopravnosti. Savezi između aktivista za ženska prava, grupe građanskog društva, koji rade sa muškarcima, lezbejkama, homoseksualcima, biseksualcima i transseksualcima (*LGBT*) i drugim pokretima za društvenu pravdu su korisni zbog prebacivanja sa individualnog bavljenja pitanjima koja se tiču žena i muškaraca na unaprijeđeno sveobuhvatnije planiranje agende o ravnopravnosti⁵³. Uprkos natjecanju za izvore i različitim pristupima, grupe žena i muškaraca koje promoviraju rodno-ravnopravne stavove jesu „dvije strane istog novčića i nijedna strana ne može unaprijediti svoj program bez doprinosa druge strane“. Suradnja sa organizacijama koje su već uspostavile partnerske odnose sa dječacima i muškarcima također je korisna polazna tačka kod započinjanja rodno transformativnog projekta.

53

What Men Have to Do with It: Public Policies to Promote Gender Equality, Men + Gender Equality Policy Project, International Center for Research on Women (ICRW) and Instituto Promundo (2010).

■ Životni ciklus i pristupi u skladu sa godinama

Od ranog djetinjstva dječaci i djevojčice uče o rodnim ulogama i ponašanju. Rodne norme i stereotipi su osnaženi iz raznih pravaca – od strane članova porodice i vršnjaka, kao medija i reklama, sportskih figura i religijskih lidera, kao i preko nastavnika i materijala koji se koriste u školi. Činjenica da se razumijevanje stereotipa i pogleda o ulogama muškaraca i žena ističe kroz socijalizaciju u djetinjstvu znači da inicijative o ravnopravnosti spolova treba da za ciljnu grupu imaju mlade. Odrasli trebaju razvijati svoje aktivnosti na vjerovanjima i razumijevanju rodnih uloga, te shvatanju da oni prenose ovu percepciju sa jedne generacije na drugu, u krug. Na isti način na koji nepravedni i opresivni stereotipi mogu da se ponavljaju kroz generacije, dokazi iz projekata posredovanja sa dječacima i muškarcima pokazuju da sam ciklus može da bude ponovo otvoren. Dječaci koji su odrasli u domaćinstvima pravičnog odnosa prema spolovima imaju više izgleda da repliciraju ovaj model kada budu odrasle osobe i u svojim porodicama. Pristup životnog ciklusa znači da programi trebaju uključiti dječake kao ciljnu grupu u ranoj fazi ili tokom ranog obrazovanja, zatim kroz adolescenciju, što se nastavlja tokom odrastanja.

■ Provjeravanje i obuka osoblja i volontera

Ljudi sa profesionalnim predznanjem mogu da rade sa muškarcima i dječacima na rodnoj ravnopravnosti, ali zajednička karakteristika kojom se osigurava efikasnost inicijativa jeste pažljiva selekcija i obuka osoblja i volontera. Praktičari smatraju da značaj selekcije kojom se osigurava da osoblje, treneri i volonteri budu visoko kvalificirani i posvećeni rodnoj jednakosti, neće ojačati negativne aspekte muškosti već že se transformirati u pravičan stav i ponašanje u skladu sa principom rodne ravnopravnosti. Princip kod izbora partnera je također veoma važan i odricanje od nekih zajedničkih projekata može biti neophodno ako partnerska organizacija također ne pristaje na transformacijski pristup rodnoj ravnopravnosti. Obuka ili razvijanje kapaciteta može se obezbijediti za osoblje i volontere, koji prethodno nisu radili na projektima rodne transformacije.

■ Zaštitne mjere za žene

Mogućnost nepoželjnih rezultata predstavlja veoma realan rizik uključen u angažovanje muškaraca, posebno kada su muškarci uključeni u sferu gdje žene imaju ograničenu samostalnost i muškarci su konfrontirani sa njihovim vlastitim smisлом traženja prava. Na primjer, Svjetska zdravstvena organizacija posmatrala je mali broj parova- kroz projekte vezane za seksualno zdravlje u kojima su muškarci- učesnici reagovali negativno i ponovo branili pitanja kontrole nad reproduktivnim i materinskim zdravljem⁵⁴. Efikasni programi za počinioce porodičnog nasilja uključeni su u napore suzbijanja nasilja, koji također pokreću pitanje podrške i sigurnosti za žene- partnerne među učesnicima, i postoji saradnja između dva programa. Generalno, programi koji uključuju muškarce u promociji rodne ravnopravnosti „treba da izrade zaštitne mjere za žene: na primjer, angažovanjem žena u izradi projekata, konsultovanje sa ženama i uključivanje žena u proces evaluacije i uticaj“.⁵⁵

54 Gary Barker, Christine Ricardo and Marcos Nascimento, Engaging Men and Boys in Changing Gender-Based Inequity in Health: Evidence from Programme Interventions.

55 Ibid.

3.1.2 Strategije i taktike uključivanja muškaraca

Sinteza nekih ključnih strategija i taktika prepoznata je kao efikasna u mobilizaciji muškaraca za promociju rodne ravnopravnosti, na osnovu aktivnosti koje su provedene sa muškarcima i djećacima u mnogim regionima.

- Poboljšati razumijevanje među muškarcima o rodnim predrasudama i maskulinitetima sa ciljem transformacije

Na osnovu identifikovanih barijera, logično je da je ključna strategija za mobilizaciju muškaraca učiniti ih osjetljivijim prema rodoj neravnopravnosti. Ova taktika podrazumijeva ponavljanje, međutim, pomaže kod pravljenja razlike među projektima koji samo skreću pažnju muškarcima na problem do onih koji imaju više transformativno i aktivno uključivanje muškaraca u pitanje muškosti. Programi rodne transformacije pokazuju mnogo više efikasnosti u promoviranju promjene ponašanja kod dječaka i muškaraca od programa koji su rodno neutralni ili čak onih koji su rodno osjetljivi i prepoznaju različite potrebe i iskustva muškaraca.⁵⁶

- Analiza troškova i koristi

Novija studija sprovedena u više zemalja o poznavanju i stavu muškaraca u vezi sa politikom rodne ravnopravnosti pokazala je da najveći broj muškaraca „uglavnom podržava rodnu ravnopravnost sa 87% - 90%“.⁵⁷ Ovi rezultati su veoma ohrabrujući i pokazuju da razmišljanje koje je ranije predstavljalo prepreku može da nestane. Još uvjek ovakve rezultate treba uzimati oprezno budući da oni, u mnogome, zavise od toga na koji način muškarci razumijevaju šta podrazumijeva jednakost za žene, na primjer, eliminaciju porodičnog nasilja ili osvajanje 40% mesta u parlamentu. Osim toga, teoretski podržavati viziju ravnopravnosti nije isto kao angažovanje u realizaciji ravnopravnosti u stvarnosti. Pozitivni pokazatelji ukazuju na to da značajan broj muškaraca „prakticira i živi barem neke elemente rodne ravnopravnosti“ što znači da dodatne napore na promoviraju ravnopravnosti „treba iskoristiti za podršku obzirom na trenutne kontradikcije u odgovoru muškaraca, koji apstraktno podržavaju jednakost žena, a praktično pružaju otpor“.⁵⁸ Podizanje svijesti i kampanje su posebno korisne da se muškarcima ukaže da rodna ravnopravnost donosi korist za oba spola i ne predstavlja samo gubitak za muškarce. Posebna tematska područja koja se tiču muškaraca mogu da uključuju uticaj nasilja, rizik od samoubistva i pitanja mentalnog zdravlja, segregacija tržišta rada, vojnu mobilizaciju i obrazovna pitanja, kao što je nesticanje akademskog obrazovanja za dječaka i stopa odustajanja.

- Angažovanje muškaraca kroz njihov emotivni i lični život

Usko povezano sa gore navedenim tačkama, uspješne inicijative su one koje su povezane sa emotivnim i ličnim životima muškaraca. Općenito, muškarci imaju malo prilika da istražuju ovaj fenomen, pa je tako ohrabriranje muškaraca da razmišljaju o ovim pitanjima koja imaju emotivni odjek jeste korisna polazna tačka. Na primjer, „muškarci smatraju korisnim mogućnosti da uče o očinstvu i o svojim vlastitim emocijama i ponašanju u vezi sa svojom djecom“.⁵⁹ Slično, promjena u životu muškaraca (kao što je očinstvo) je često ključni period

56 Ibid.

57 Evolving Men, Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES), Instituto Promundo/ International Center for Research on Women (ICRW)(2011).

58 Ibid.

59 Sandy Ruxton ed., Gender Equality and Men: Learning from Practice, Oxfam GB (2004).

kada muškarci više žele da se uključe u programe koji ih vode ka usvajanju novih ponašanja i odnosa.

- Motiviranje muškaraca da budu uzori i „šampioni“ rodne ravnopravnosti

Uspješne inicijative su one koje su fokusirane na pozitivnu ulogu koju muškaraci i dječaci mogu igrati u zagovaranju za veću rodnu ravnopravnost i preuzimanje odgovornosti za okončanje diskriminatore prakse. Korisno je prepoznati ponašanje rodne ravnopravnosti koje muškarci već pokazuju i na tome dalje raditi.⁶⁰

- Angažovanje muškaraca kroz pozitivne poruke i inkluziju

Muškarcima se ne treba pristupati kao isključivim počiniocima dikriminacije žena niti projekte koji uključuju muškarce treba shvatati kao „korektive“ za grešku muškaraca posebno onih koje su rezultat socijalizacije. Poruke koje uzrokuju da se muškarci srame ili osjećaju krivicu zbog neravnopravnosti koju su žene iskusile samo će ih udaljiti. Povezano sa gore pomenutom strategijom, muškarce treba uključiti i pozivati na događaje da promoviraju rodnu ravnopravnost zato što oni trebaju da naprave važan i pozitivan doprinos. Drugi centralni elemenat dobre prakse jeste rad sa muškarcima na pronalaženju načina kako efikasno prenijeti ove poruke.⁶¹ Tu mogu pomoći drugi muškarci, vođe ili vršnjaci ili druge žene.

- Samo muško okruženje

„Veoma je važno odrediti odgovarajuće okruženje i komunikacijske strategije koje prepoznaju mušku zabrinutost za njihov identitet.“⁶² Grupe ili okruženje koje čine samo muškarci mogu biti korisne, jer omogućavaju muškarcima i dječacima da razgovaraju o rodnim pitanjima bez straha. Praktičari također smatraju da je korisno kod angažovanja ići tamo „gdje su muškarci“ odnosno „intervenirati u grupi i okruženju u kojem su muškarci ili u kojem se mogu snaći bolje, nego ih čekati da se umiješaju u grupu sa kojom možda nisu bliski ili u kojoj se mogu osjećati neugodno“.⁶³ Primjeri iz prakse mogu se naći u ovom izvještaju, kao što je angažovanje muškaraca kroz sport ili grupe mladih.

- Ženski uzori kao mentorice

Ženski uzori – posebno sestre, majke, bake, žene i djevojke- također mogu doprinijeti u podsticanju muškaraca da se promijene.⁶⁴ Umrežavanje muškaraca sa ženskim mentorima također pruža muškarcima značajan uvid u rodne razlike, u konstruktivnom okruženju. Također treba imati na umu da žene mogu biti saučesnice u produžavanju dominantne muškosti i rodnih normi kroz socijalizaciju djece i druge međuaktivnosti. Zbog toga, ne treba pretpostavljati da žene uvijek promoviraju transformaciju po osnovu spola, kao nešto što se samo po sebi, podrazumijeva. Brojne uspješne inicijative koristile su vođenje od strane oba spola, ali uvijek sa mentorima koji su prošli određenu obuku za rodna pitanja, a koji također posjeduju i druga stručna znanja.

60 Emily Espلن, Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches- Overview and Annotated Bibliography, BRIDGE (development - gender), Institute of Development Studies, University of Sussex (2006).

61 Sandy Ruxton ed., Gender Equality and Men: Learning from Practice.

62 Ibid.

63 Men are Changing: Case study evidence on work with men and boys to promote gender equality and positive masculinities, The International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

64 Sandy Ruxton ed., Gender Equality and Men: Learning from Practice.

■ Korištenje integriranih i visoko-kvalitetnih projekata

Iz pregleda projekata koji su uključivali muškarce i dječake, Svjetska zdravstvena organizacija je zaključila da je integralni pristup koji kombinuje grupno obrazovanje i medijske kampanje posebno efikasan. Brojni izučeni projekti korišteni za ovu publikaciju obuhvataju komponente uključivanja dječaka i muškaraca kroz društveni marketing. Ovi projekti zasnavaju se mnogo više na novijim oblicima masovnog marketinga, poput društvenog umrežavanja i internet stranica i blogova, nego na tradicionalnim medijima. U cilju takmičenja sa dominantnim porukama i informacijama koje nas okružuju, kampanje u čijem su središtu muškarci treba da koriste visoko-kvalitetni medijski sadržaj.

U daljem tekstu ovog tehničkog dokumenta dati su primjeri pozitivnih inicijativa angažovanja muškaraca i dječaka na različitim tipovima projekata koji imaju isti cilj: transformisati rodnu neravnopravnost.

3.2 Upravljanje i političko vodstvo

Tamo gdje su muškarci ključni donosioci odluka i nosioci ekonomski i organizacione snage i javnih izvora, oni mogu omogućiti rodno odgovornu političku reformu i podržati zakone izrađene da zaštite prava žena i djece.⁶⁵

3.2.1. Izrada nacionalnih politika za rodnu ravnopravnost

Sveobuhvatan nacionalni okvir o rodnoj ravnopravnosti je neophodna platforma za realizaciju projekata koji angažuju muškarce i dječake. Ovaj okvir odgovara i pitanjima koja se tiču žena, a također i formalno uključuje i muškarce kada je potrebno. Većina, ako ne i sve, države članice imaju antidiskriminatorene odredbe u svojim ustavima, a većina također ima i posebne zakone o jednakim pravima i mogućnostima za žene i muškarce ili zakone o rodnoj ravnopravnosti. Većina zemalja je također izradila nacionalne planove akcije i strategije, koje sadrže aktivnosti države usmjerene ka realizaciji zakonskih principa ravnopravnosti. Mnoge države su usvojile sukcesivne planove koji ilustriraju promjenu politike koja se bazirala samo na poboljšanju statusa žena na opću artikulaciju o tome kako odgovoriti na problem rodne neravnopravnosti. Iako ne postoji jedinstvena formulacija o tome kako treba izraditi nacionalne planove i strategije, dobra je praksa za uspostavljanje mjera za ravnopravniji odnos u poljima koja će takođe uključiti i imati koristi od muškaraca i ovu vrstu prakse treba proširivati.

Za ilustraciju, Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine (2006. – 2011.) predstavlja plan aktivnosti koje se trebaju poduzeti u 15 oblasti, uključujući i poglavje o ulozi muškaraca.⁶⁶ Ovo poglavje ima za cilj da uključi i promovira ulogu muškaraca u procesu rodne ravnopravnosti u zemlji, prepoznавајући da uprkos preprekama, kao što su otpor muškaraca i patrijarhalne vrijednosti, muškarci jesu „prirodni saveznici“ u procesu rodne integracije. Ovaj dio Akcionog plana također postavlja četvrtu specifičnu aktivnost za muške korisnike, kao što su programi za muškarce koji su skloni nasilju u porodici, zatim pomoći muškarcima koja se odnosi na fizičke i psihološke posljedice rata kod muškaraca i pomoći očevima. Hrvatska nacionalna politika za promoviranje rodne ravnopravnosti za period 2006. – 2010. naglasak stavlja na oblasti u

65 The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, Report of the Secretary-General, UN Economic and Social Council, E/CN.6/2004/9 (2003).

66 Gender akcioni plan BiH je usvojilo Vijeće ministara 14. septembra 2006.

kojima su žene historijski zapostavljene (na primjer, u poduzetništvu) a također određuje i posebne mjere za promoviranje podjele porodičnih odgovornosti između muškaraca i žena i za rodno-odgovorne profesionalno usmjerene programe za podsticanje učenika, muškaraca i žena da se obrazuju u poljima koja im tradicionalno ne pripadaju.⁶⁷ Konačno, prva Nacionalna strategija Rumunije za rodnu ravnopravnost između žena i muškaraca (2006.-2009.) imala je za cilj uključivanje muškaraca u promoviranje rodne ravnopravnosti, koncepta koji je elaboriran u drugoj Nacionalnoj strategiji, (2010.-2012.) kao konkretna aktivnost za promoviranje uloge očeva i podsticanje jednake raspodjele porodičnih obaveza.⁶⁸

Mnoge države članice također su razvile nacionalnu mašineriju za sprovođenje i praćenje politike rodne ravnopravnošću. Ponovo, dobra je praksa uspostavljanja posebnih odjela koji će se baviti pitanjima maskuliniteta, kao i posebnim pitanja koja se odnose na muškarce, kao što je učinjeno u nordijskim državama.⁶⁹ Na primjer, Finska ima tri tijela koja se bave rodnom ravnopravnost, jedno od njih je Vijeće za rodnu ravnopravnost osnovano 1972. godine. Vijeće je 1998. godine osnovalo pododbor za pitanja muškaraca, (danas je to pododbor za pitanja muškaraca i medija) koji se od osnivanja bavi temama kao što su podrška aktivnom očinstvu; borba protiv nasilja nad ženama; muškarci – imigranti; usklađivanje aktivnosti na poslu i porodičnog života; maloljetnički zatvor; jednako obrazovanje za dječake i množina riječi muškost.⁷⁰

Danski ministar za rodnu ravnopravnost imenovao je drugi panel za muškarce u martu 2011. (prvi je bio 1990.). Federalno ministarstvo za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača Austrije rukovodi i Odjelom za pitanja muškaraca, koji je odgovoran za formuliranje progresivnih politika djelovanja za muškarce i žene, promovirajući jednakost partnerstvo i aktivno očinstvo, bavljenje pitanjima zdravlja muškaraca, nasilja protiv muškaraca, suzbijanjem rodnih stereotipa i pružanjem usluga za muškarce.⁷¹ Ministar za djecu i rodnu ravnopravnost Norveške osnovao je 2007. godine Panel za muškarace, čiji je mandat da „razgovaraju i kreiraju debatu na temu muškaraca, uloge muškaraca i muškosti iz perspektive rodne ravnopravnosti“.⁷²

Norveško iskustvo nudi interesantnu analizu slučaja. Čak i u ovoj zemlji, koja je široko poznata kao jedna od najravnopravnijih zemalja u smislu ravnopravnosti spolova, osnivanje Panela za muškarce prihvaćeno je sa izvjesnim otporom. Neki su smatrali sastav panela provokativnim; neki nisu smatrali muškarce u panelu „pravim muškarcima“. Čini se da ovakvi ljudi smatraju da imaju ekskluzivno pravo da definiraju izraz „pravi muškarac“ i da samo oni spadaju u ovu kategoriju. Reakcije su pokazale da diskusija o muškim ulogama i ponašanju muškaraca treba da bude apsolutno tema od političkog i društvenog interesa.⁷³

Kao dodatak strategijama i institucijama posvećenim rodnim pitanjima, izrada rodno odgovorne politike jeste proces kojim se osigurava da se pitanjima rodne ravnopravnosti da značaj u svim vladinim aktivnostima. *Gender mainstreaming* je izraz koji koriste UN, međuvladine agencije kao što je OSCE, EU i donatori da opišu uključivanje rodne perspektive na svakom nivou izrade politike djelovanja. Iako uključivanje rodne perspektive traži analizu

67 Nacionalna politika za promociju rodne ravnopravnosti 2006.-2010. koju je usvojio Sabor 13.oktobra 2006.

68 Romania- Review and Appraisal in the Commission on the Status of Women in 2009 and National Strategy for Gender Equality Between Women and Men (2010-2012).

69 Ulrike Moustgaard, Men on the Menu, Nordic Gender Institute,
<http://www.nikk.no/en/key-topics/more-topics/men-and-masculinities-2002-2008/men-on-the-menu/>

70 Jouni Varanka, Antti Narhinen and Reetta Siukol, eds., Men and Gender Equality: Towards Progressive Policies, Conference Report, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland (2006).

71 Vidi internet stranicu austrijskog Federalnog ministarstva za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača.

72 Men, Male Roles and Gender Equality, Report No. 8 (2008–2009) to the Storting Chapter 1 (White Paper), Norwegian Ministry of Children and Equality.

73 Ibid.

o tome kako politike utiču na živote i položaj i žena i muškaraca, ovaj aspekt često nedostaje u praksi.

Uključivanje rodne perspektive je prvenstveno korišteno za podizanje svijesti i davanje odgovora na perspektivu žena u procesu izrade politike djelovanja i ovaj pristup je naravno „bio veoma značajan kod propitivanja muških normi i rodne neravnopravnosti, te osposobljavanja pojedinačnih žena i njihovih organizacija da učestvuju i u političkim debatama i praktičnoj primjeni ciljeva politike djelovanja“. ⁷⁴ Razne organizacije danas preporučuju novi pristup koji uključuje „promoviranje aktivnog učešća muškaraca i prihvatanja da su muškarci ‘orođeni subjekti’ isto kao i žene – činjenica da su muškarci muškog roda ima uticaj na način na koji oni žive što ne predstavlja neutralan faktor“.⁷⁵ U regionu OSCE-a postoje mnogi slučajevi u kojima su procesi uključivanja rodne perspektive nezavršeni, a naporu su izolovani zato što je odgovornost za rodna pitanja prenesena na samo određene „rodne institucije“ i nije integrirana u radne aktivnosti drugih agencija čime se isključuju ključni ženski i muški nosioci aktivnosti.

Presudno je da muškarci u svim sektorima, posebno muški lideri, postaju aktivniji učesnici u procesima uključivanja rodne perspektive i osiguravaju uključenje i muškog stajališta također. Priručnik za rodnu ravnopravnost za lokalne vlasti, publikacija Centra za unapređenje ravnopravnosti (Litvanija)⁷⁶ je primjer izvora za uključivanje rodne perspektive na općinskom nivou, koji je veoma jasan u vezi sa ulogom muškaraca u promoviranju rodne ravnopravnosti.

Rodno odgovorna politika djelovanja treba da bude zasnovana na podacima i istraživanju koje objašnjava rodne razlike. Istraživanje maskulinite omogućilo je bolji uvid u norme koje se tiču muškog roda. Studije o muškarcima omogućile su razvoj nove naučne oblasti i mnogi univerziteti imaju interdisciplinarne centre koji se bave izučavanjem maskulinite, te podržavaju određene projekte istraživanja. Uprkos činjenici da postoji mnogo istraživanja u vezi sa muškarcima i dječacima, ono se rijetko uzima u obzir kod kreiranja politika. Dobra je praksa da države pruže podršku za kontinuirano izučavanje maskulinite, ali i da omoguće korištenje ovih istraživanja kod formuliranja politike djelovanja. Primjeri koji slijede pokazuju kako se istraživanje može koristiti za identificiranje specifičnih rodno zasnovanih prepreka sa kojima se suočavaju muškarci i o tome kako muškarci razumiju pitanja rodne ravnopravnosti.

⁷⁴ Men-streaming in sexual and reproductive health and HIV: A toolkit for policy development and advocacy, MenEngage/ International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Dostupno na http://www.gap.lt/images/publikacijos_img/gendermanual.pdf.

Studija: Očevi i roditeljsko odsustvo

U Estoniji, gdje i majke i očevi imaju jednako pravo na korištenje roditeljskog odsustva i naknadu, broj očeva koji su koristili ovu pogodnost je veoma mali (2% u 2004.). Prepoznavši da uključivanje muškaraca u podizanje djece ima jak uticaj na položaj žena na tržištu rada i ima za cilj podsticanje većeg učešća muškaraca u podizanju djece, Ministarstvo za socijalna pitanja izradilo je sveobuhvatnu studiju za utvrđivanje osnovnih uzroka, zašto samo nekoliko očeva odsustvuje sa posla kako bi se brinuli o djeci, kao i iznalaženje načina za podsticanje muškaraca da koriste ove pogodnosti.

Projekat, koji realizira Praxis istraživao je uzroke koji spriječavaju muškarce da se odluče za roditeljsko odsustvo, potom kako porodice postižu dogovore o tome ko će uzeti odsustvo, iskustva muškaraca koji su koristili roditeljsko odsustvo, kao i stav poslodavca prema muškarcima koji koriste roditeljsko odsustvo. Osim toga, konačni izvještaj uključuje preporuke za politiku korištenja roditeljskog odsustva, kao i mjere namjenjene očevima. Intervjui i fokus grupe korišteni su za prikupljanje informacija od očeva koji su koristili roditeljsko odsustvo do onih koji nisu, kao i iskustva poslodavaca.

Ukratko, studija je pokazala da su stavovi u vezi sa roditeljskim odsustvom očeva pozitivni, i među muškarcima i među poslodavcima, ali na odluke o tome da li uzeti odsustvo veoma su uticale tradicionalno rodne uloge i očekivanja. Osnovni razlozi zašto se očevi odlučuju na roditeljsko odsustvo uključivali su želju majke da se vrati na posao, dodatnu pomoć koja je potrebna kod kuće, želju da se bude sa djetetom i promjenju posla. Muškarci koji nisu koristili roditeljsko odsustvo bili su najčešće motivirani finansijskim razlozima, ali i strahom od gubitka posla, nedostatkom informacija o pravu na roditeljsko odsustvo i zabrinutošću da možda neće moći da se na pravi način brinu o djetetu. Ovaj posljednji razlog pokazuje da je Estoniji široko rasprostranjeno mišljenje da se majke bolje brinu o djeci nego očevi. Osnovna briga poslodavaca bila je kako naći zamjenu obzirom na veći broja muškaraca koji imaju vodeće uloge i zauzimaju vodeće pozicije, koje zahtijevaju određene sposobnosti jer se činilo da je njihove pozicije teže popuniti. Međutim, od očeva se očekivalo da budu na kraćem odsustvu nego majke, te da imaju u vidu mogućnosti fleksibilnog i skraćenog radnog vremena.

Od ove studije promjenila se politika djelovanja i usvojene su inicijative koje uključuju povećano plaćanje očevima na roditeljskom odsustvu od paušalne stope do 100% od prosječne plaće (broj očeva koji su koristili ovu pogodnost skočio je sa 10% na 40% u 2008., ali nakon ekonomskе krize ova plaćanja su zaustavljena u 2009. god.); provedeno je istraživanje koje se bavi fleksibilnim radnim šemama; organizirana je konferencija koju je sponzoriralo Ministarstvo za socijalna pitanja kako bi se potakla javna debata o majčinstvu, očinstvu i pravu na roditeljsko odsustvo za očeve; podizanje svijesti javnosti o programu kako bi se privukla pažnja na ulogu očeva i djedova u podizanju djece (*Kalendar očeva*).

Izvori:

Estonia: Input regarding the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action, for preparation of regional review and appraisals in the context of the 15th anniversary of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action in 2010.

<http://live.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/documents/Beijing+15/Estonia.pdf>

Internet stranica PRAXIS-a: <http://www.praxis.ee>

Barometar rodne ravnopravnosti

Svake četiri godine, Ministarstvo za socijalna pitanja Finske sprovodi anketu širom zemlje, „Barometar rodne ravnopravnosti“ sa ciljem analiziranja i praćenja stavova žena i muškaraca u Finskoj u vezi rodne ravnopravnosti, te njihovog iskustva o tome kako se rodna ravnopravnost realizira na poslu, u školi, u porodici i u vezi sa nasiljem.

Većina država članica prikupila je osnovne statističke podatke o muškarcima i ženama koji se objavljaju godišnje. Podaci su obično slika statusa muškaraca i žena u raznim sferama. Barometar rodne ravnopravnosti, međutim, pruža dugoročnu perspektivu o tome kako se stav muškaraca i žena prema rodnoj ravnopravnosti mijenja u polju politike, posla, podjele porodičnih odgovornosti i seksualnosti.

Na primjer, istraživanje provedeno u 2008. godini, pokazalo je da 85% muškaraca vjeruje da će i oni imati koristi od povećanja rodne ravnopravnosti - pokazatelj koji je ostao isti još od 2004. godine. U drugim područjima, stavovi muškaraca su dinamičniji: broj muškaraca koji podržavaju izjavu „žene trebaju igrati aktivniju ulogu u politici kako bi učinile raznolikom političku ekspertizu“ povećava se svake godine – 86% u 2008. kao i broj muškaraca koji se slažu o tome da „više muškaraca treba zaposliti u službama socijalne i zdravstvene zaštite“. Muškarci češće nego žene misle da je primarno na njima odgovornost za porodični prihod iako se smanjuje broj muškaraca koji imaju ovakav stav.

Izvor:

Tarja Nieminen, Gender Equality Barometer 2008, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8321.pdf

Šta sa muškarcima?

„Šta sa muškarcima?“ (*Et les hommes?*) projekt je koji je 2002.-2004. realizirao *Les Traboules*, francusko udruženje za društveno istraživanje u saradnji sa 10 organizacija u Francuskoj, Belgiji i Grčkoj. Projektom su se ispitivale percepcije muškaraca i njihovo uključivanje u pokret za rodnu ravnopravnost, kao i razlozi zbog kojih se mnogi muškarci opiru promjenama.

Anketiranjem muškaraca u svakoj zemlji o njihovom odnosu sa ženama i drugim muškarcima, studija je dovela do jasnijeg razumijevanja prirode odnosa između muškaraca i žena na radnom mjestu i kod kuće. Projektom su bile obuhvaćene tri ciljne grupe: političari i šefovi u upravi (zato što su oni direktno ili indirektno odgovorni direktno ili indirektno za formuliranje i sprovođenje politike ravnopravnosti spolova); sindikalne vođe (zato što oni imaju zadatku da pregovaraju o sporazumima koji su relevantni za balans između radnih obaveza i porodice); muškarci koji su promijenili svoj život zbog ravnopravnosti (na primjer, muškarci koji odustaju od karijere da bi podizali svoju djecu). Nekoliko žena iz svake grupe također je intervjuirano tokom sprovođenja ankete.

Anketom se došlo do važnih otkrića o tome zašto muškarci nisu uključeni u projekte rodne ravnopravnosti, kao što je činjenica da mnogi muškarci smatraju da je nemoguće ili vrlo teško prihvativi ili se prilagoditi gubitku moći, što je neizbjeglan korak u postizanju veće rodne jednakosti. Muškarci su se također posebno suočili sa poteškoćama prihvatanja novih modela očinstva, pogotovo u interakciji sa roditeljima, prijateljima i drugim muškarcima. Rezultati projekta objavljeni su 2004. godine u knjizi *Les hommes aussi changent* („Muškarci se također mijenjaju“).

Izvori:

Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2011&langId=en>

3.2.2 Pitanje maskuliniteta u politici

Kreiranje politike je preduslov za razvoj društva sa većim stepenom rodne ravnopravnosti ali pomenuti mehanizmi nisu dovoljni da isprave nejednakosti koje su prisutne u sistemima i strukturama vlasti. Kroz cijelu regiju OSCE-a, možda sa izuzetkom nordijskih naroda, upravljanje politikom i liderstvo ostaju muške sfere. Kad kažemo da je vlast muška institucija ne mislimo samo na veliku većinu muskaraca na pozicijama na kojima se donose odluke, nego i na činjenicu da su to institucije u kojima se cijene osobine hegemonijskog maskuliniteta kao što su agresivnost, takmičenje i sukobljavanje. Nadalje, građenje političke karijere, kao i obavljanje drugih poslova koji podrazumijevaju visoki društveni status, traži veliku predanost i prepostavlja se da će ta osoba biti slobodna od porodičnih i drugih obaveza. Izreka „iza svakog uspješnog čovjeka stoji žena“ govori u prilog općeprihvaćenoj činjenici da muškarci imaju ženske partnere koji će preuzeti brigu o odgoju djece i kućnim obavezama i tako pružati podršku iza kulisa. Obrnuta situacija je rijetkost kod ženskih političara te je ženama posebno uskladiti političku karijeru sa porodičnim obavezama. Rodni stereotipi o tome da žene ne mogu biti liderice postoje i u područjima u kojima radi OSCE.

Značajna pažnja je posvećena borbi usmjerenoj prema „barijerama koje spriječavaju žene da u potpunosti učestvuju u političkom procesu sa ciljem kreiranja kritične mase žena na pozicijama vlasti na svim nivoima“. ⁷⁷ Ključna prepreka ženama da budu izabrane u mnogim zemljama je što ih nema na vodećim pozicijama unutar stranaka. Tako, pored rada sa samim ženama, postoji broj dobrih praksi za restrukturiranje političkih stranaka, kao što su kvote, promocija ravnopravnosti spolova putem klubova žena unutar stranki, programi za liderstvo žena, stranački akcioni planovi o ravnopravnosti spolova i revizije iz rodne perspektive. Sa izuzetkom kvota, koje su obično propisane zakonom, ove akcije su dobrovoljne i zavise od toga da li će ih propisati dominantno muško stranačko rukovodstvo. Muškarci bi, kao političke vode, trebali da podržavaju takve reforme. Bilo bi dobro da slijede primjere lidera privatnog sektora, koji se zalažu za pravičnu korporativnu kulturu i suprostavljaju se organizacionim praksama i ponašanju koja onemogućavaju napredovanje žena.

Muški politički lideri, također, trebaju preuzeti mјere za rješavanje pitanja kao što su nejednak udio odgovornosti žena u odgoju djece i porodičnih obaveza i uloga rodnih stereotipa, kao posebnog tereta u političkom napretku. Preraspodjela brige o porodici je ključna da bi se omogućilo ženama da jednako učestvuju u aktivnostima vezanim za upravu i privredu. Naravno da među muškarcima postoje lideri koji preuzimaju porodične obaveze ali oni nužno ne promoviraju ovu ulogu javno niti istražuju načine kako bi se olakšalo drugim ljudima da isto rade. Sljedeći projekat daje primjer kako su ljudi na vodećim pozicijama, uključujući političke vođe, postali primjeri kako se mogu uskladiti poslovni i porodični život.

Suprostavljanje šablonima

„Suprostavljanje šablonima“ je bio projekat kojiga je finansirala Evropska unija u sklopu Akcionog programa s ciljem promoviranja ravnopravnosti spolova, (2004. – 2005.) koji je realiziran sa partnerima iz Austrije, Estonije, Mađarske, Islanda i Švedske. Projekat je pružio podršku muškarcima na vodećim pozicijama (uključujući lokalne vlasti, političke stranke, sindikate i upravu), kako bi bolje uskladili porodični život i posao i kako bi se uticalo na njih da svojim podređenima ponude slične mogućnosti, kao što je roditeljsko odsustvo. Ohrabriranje muškaraca da budu posvećeniji porodičnom životu je bio način da se usmjeri veća društvena pažnja mijenjanju uloga spolova (što je proisteklo iz promjene obrazaca nezaposlenosti u Evropi) te da se prevaziđu stereotipi, posebno među muškim vođama. Ovaj projekat je senzibilizirao vođe prema vještinama koje očevi steknu tokom roditeljskog odsustva i koje mogu direktno doprinijeti njihovim organizacijama.

Projekat je sadržavao nekoliko komponenti:

- obuka za muškarce koji su trenutno na vodećim pozicijama i za buduće muške lidere kako bi demonstrirali svoju odgovornost u isticanju politike koja je naklonjena porodici;
- mentorii iz Islanda i Švedske su poslužili kao uzor drugim muškarcima u oblasti usklađivanja posla i porodičnog života, kao i u vezi sa uspostavljanjem radnih politika orientiranih ka porodici, naglašavajući faktore uspjeha i iskustva drugih ljudi;
- video snimci i posteri su se koristili su se, kako bi se osvijestila javnost - posebno dječaci i mlađi - za nove uloge muškaraca lidera. Cilj promotivnih materijala je bio je istaći činjenicu da postoje ljudi koji imaju aktivnu ulogu u porodičnim obavezama pogotovo lideri koji često imaju fleksibilne rasporede.

Partneri uključeni u ovaj projekat su bile su sve organizacije i institucije sa iskustvom u radu na ravnopravnosti spolova i promociji jednakih mogućnosti, a uključivali su slijedeće: Kancelarija jednakih mogućnosti Gradskog vijeća Reykjavika (Island); Institut za upravljanje rodnim pitanjima Kvinoformata; Mreža i forum za žene, muškarce i ravnopravno učešće (Švedska); Odjeljenje za jednakost spolova u Ministarstvu za socijalna pitanja u Estoniji; MONA - Fondacija za žene u Mađarskoj; Državna vlada Donje Austrije.

Izvori:

Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2011&langId=en>

Aktivisti za ženska prava u mnogim tranzicijskim zemljama, u kojima je OSCE prisutan, napominju da neke političke vođe smatraju da su ženska pitanja i rodna ravnopravnost pozicionirani nisko na listi prioriteta, dok se ne riješe drugi „hitniji problemi“ kao što je ekonomska stabilnost itd. Također, nekoliko zemalja doživjava preporod nacionalističkih političkih pokreta, koji su obično praćeni promocijom tradicionalnih uloga spolova, kao što su dominacija muškaraca i konzervativna ideologija o ulozi žena.⁷⁸ Odlaganje rasprave o rodnoj neravnopravnosti i maskulinizacija reformi imaju važne posljedice. Zapažanja o „politici maskuliniteta“ i u drugim tranzicijskim zemljama opisuju fenomen u kojem ljudi u institucijama vlasti nerado ustupaju moć ženama i time ih marginaliziraju u procesu tranzicije⁷⁹, što može rezultirati nacijom kao „riznicom muških nada, muških aspiracija i muških privilegija“⁸⁰. Kao ključni akteri u politici i upravi, muškarci trebaju otvoreno podržavati ravnopravnost spolova, a također bi trebalo da budu uključeni i u transformaciji maskuliniteta sa kojima se povezuju vlast i rukovodstvo, u cilju stvaranja ravnopravnog društva.

78 Elisabeth Duban, From Cairo to Beijing and Beyond: the Unfinished Agenda on Gender Equality in Eastern Europe and Central Asia.

79 Alan Greig, Michael Kimmel and James Lang, Men, Masculinities & Development: Broadening our work towards gender equality.

80 Ibid.

3.3 Propitivanje stereotipa

Ideje o inferiornosti ili superiornosti bilo kojeg od spolova i stereotipnih uloga muškaraca i žena, ne samo da ograničavaju napredak u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, nego također održavaju nejednakost i mogu stvoriti prepreke sposobnostima muškaraca i mogućnostima da se umanji stepen rodne nejednakosti.⁸¹

Rodni stereotipi su duboko usađeni i mi ih često nismo ni svjesni. Političke odluke se mogu nehotično bazirati na rodnim stereotipima čime se oni osnažuju. Na primjer, u Albaniji zakon dopušta da bilo koji roditelj uzme roditeljsko odustvo, ali se navodi da ga otac može koristiti samo kad je dijete bolesno ili na najkraći mogući period što potvrđuje prevladavajuće mišljenje da se o djetetu primarno brine majka.⁸²

3.3.1 Rad sa masovnim medijima

Masovni mediji su bitni za održavanje rodnih stereotipa, ali su također i moćan alat za podizanje svijest, te ohrabrvanje promjene stavova.

Mediji mogu održavati stereotipe o muškarcima i ženama, a također mogu koristiti i seksističke ilustracije. Projekat *Global Media Monitoring* iz 2010. je utvrdio da u Evropi⁸³ 46% medijskih priča pojačava rodne stereotipe, 4% osporava takve stereotipe, dok 49% ne pojačava niti osporava stereotipe u vezi sa rodom.⁸⁴ Samo 3% priča u Evropi je potaklo propitivanje pitanja jednakosti ili nejednakosti spolova. Detaljnija studija evropske regije i posebno medijsko praćenje nekoliko bivših sovjetskih zemalja⁸⁵, pokazuje da se mišljenja žena stručnjaka rijetko navode, a kada su takva mišljenja tražena najčešće se odnose na pitanja vezana za porodicu i roditeljstvo, obrazovanje, zdravstvenu kulturu i umjetnost, a rijetko na domaću politiku.

Nedostatak ženskih glasova u medijima, međutim, ne bi trebalo uzeti kao pokazatelj da se medijski izvori dovoljno bave pitanjima maskuliniteta. Studija o prikazivanju muškaraca u novinama i drugim medijima u 10 evropskih zemalja⁸⁶, sprovedena od strane Evropske istraživačke mreže o muškarcima u Evropi, pokazala je da, dok se eksplicitno prikazivanje muškaraca od strane glavnih medija uzima kao „norma“ (u sportu, politici, ili poslovanju, na primjer), izvještavanje se također zasniva i na dominantnim „prepostavkama o muškarcima, maskulinitetu i muškom ponašanju“.⁸⁷ Medijske materijale u velikoj mjeri karakterizira „rodna neutralnost“ kada su muškarci u pitanju, što znači da se informacije u vezi muškaraca prezentuju kao da spol ne postoji, ili kao da je nebitan. Glavne novine se, na primjer „ne bave iskustvima muškog spola u vezi oskudice, siromaštva, nezaposlenosti i nerazvijenosti, uprkos činjenici da su se u zemljama u tranziciji, a i u drugim zemljama, mnogi muškarci morali suočiti sa padom društvenog statusa“.⁸⁸ Mediji također mogu prikazati štetne stereotipe o

81 Marinova, Stereotipi o spolovima i proces socijalizacije, Sastanak ekspertske grupe na temu „Uloga muškaraca i dječaka u postizanju ravnopravnosti spolova“, 21.-24. oktobar 2003., Odjeljenje za unapređenje položaja žena.

82 Albanska koalicija za pripremanje alternativnih izvještaja—ACPAR, CEDAW Alternativni izvještaj o statusu žena i djevojaka u Republici Albaniji.

83 Evropska regija je u okviru projekta globalnog posmatranja medija obuhvatila 32 zemlje iz zapadne i istočne Europe kao i iz Zajednice nezavisnih zemalja, regije Kavkaza i Turske.

84 Who Makes the News?, Global Media Monitoring Project 2010.

85 Tamara Ovnatanyan, Кризис зеркала. Репрезентации женского экспертного мнения в СМИ: поиск закономерностей [The crooked mirror. Representations of women's opinions in the media: the search for normality], KavkAsia, (2005).

86 Estonija, Finska, Njemačka, Irska, Italija, Latvija, Norveška, Poljska, Rusija i Velika Britanija.

87 Jeff Hearn et al, Critical Studies on Men in Ten European Countries: Newspaper and Media Representations, CROME Project: Critical Research on Men in Europe (2000-2003).

88 Ibid.

muškarcima, na primjer, prikazujući ih kao nesposobne ili nepotrebne očeve ili podržavajući stajalište da se nasilje nad intimnim partnerima i djecom od muškaraca i očekuje.⁸⁹

Dječaci su posebno aktivni konzumenti medija i vjeruje se da medijske poruke imaju veliki uticaj na razvoj njihovog razumjevanja uloga i odnosa između polova. Na području SAD-a primjećeno je da su poruke o muškosti u medijima, koje su najčešće gledali dječaci, jako stereotipne te ne odražavaju složenost stvarnog života muškaraca.⁹⁰

Komisija za jednake mogućnosti muškaraca i žena Vijeća Evrope uviđa potrebu za preduzimanjem mjera protiv diskriminacije koja se održava kroz reklamiranje koje koristi stereotipne i nerealne slike o ulozi i funkcijama žena i muškaraca u društvu.⁹¹ Komisija promovira pristup koji se sastoji od tri elementa: državna regulativa (zakoni ili kodeksi o reklamiranju), samoregulacija reklamnih agencija (npr. i razvijanje etičkih smjernica o prikazivanju muškaraca i žena u reklamnoj industriji), te obuke javnosti da kritički reaguje na seksističko ili stereotipno oglašavanje. Dobra praksa za takve aktivnosti je da se ukaže ne samo na negativne stereotipe o ženama, nego i na stereotipno prikazivanje muškaraca. Paralelna strategija je da se također podstaknu mediji da promoviraju pozitivne i nestereotipne slike i muškaraca i žena.

89 Ibid.

90 Boys to Men: Entertainment Media, Messages about Masculinity, Children Now (1999).

91 The image of women in advertising, Committee on Equal Opportunities for Women and Men to the Parliamentary Assembly, Council of Europe, Doc. 11286, 21 May 2007.

Borba protiv stereotipa o ulogama žena i muškaraca

Projekti u Latviji i Litvaniji imaju za cilj mijenjanje stereotipa o tradicionalnoj ulozi muškaraca i žena. Od 2003.-2005. godine, Ministarstvo socijalne zaštite Republike Latvije, koje radi sa domaćim i međunarodnim partnerima (iz Danske, Estonije i Italije) sprovodilo je medijsku kampanju dizajniranu da ospori rodne stereotipe, pogotovo one koji doprinose niskoj zastupljenosti žena u procesu donošenja odluka. Projekat Masovni mediji koji se tiče (pre)raspodjelje vlasti je imao za cilj promociju uravnoteženog i nestereotipnog prikazivanje žena i muškaraca u medijima. Projekat se sastojao od nekoliko aktivnosti kao što su istraživanje, organiziranje seminara, okruglih stolova i reklamiranja. U kampanji protiv stereotipa korišteni su posteri i video snimci koji su prikazivali poslovnu ženu a drugi mladog oca u kojima oboje postavljaju pitanje „Šta ste očekivali?“. U oba slučaja pripovjedač odgovara sa riječima „ravnopravnost spolova... zašto ne?“.

Izvor:

Internet stranica: <http://www.gap.lt/main.php?id=959/lang/2>

Litvanski NVO Ženski informativni centar za zapošljavanje iz Kaunasa je koordinirao projekt sa Ombudsmanom jednakih mogućnosti i sa Centrom za razvoj jednakih mogućnosti za rješavanje diskriminacije na tržištu rada, a posebno u vezi zapošljavanja žena. Projekat Inovativne strategije za obrazovanje socijalnih partnera, koji promovira implementaciju principa jednakih mogućnosti u praksi (2006.-2007.), koristio je nekoliko metoda za podizanje svijesti o diskriminaciji, za povećanje ženske konkurentnosti na tržištu rada i borbu protiv stereotipa o tradicionalnim ženskim i muškim ulogama. Projekat je podsticao muškarce da preuzmu jednaku odgovornost za brigu o djeci i nastojao promijeniti stavove poslodavaca prema ženama, kao „rizičnim“ uposlenicima. Za vrijeme projekta korištena je televizijska emisija i javna informativna kampanja, kako bi se promjenili stereotipi o ženama i muškarcima. Posteri sa naslovom „Budimo moderni kako bismo prevazišli stereotipe“ bili su distribuirani širom zemlje.

Izvori:

Internet stranica Centra za razvoj jednakih mogućnosti: <http://www.gap.lt/main.php?id=959/lang/2>

Ženski informacioni centar: <http://www.lygus.lt>

Reakcije na seksizam u oglašavanju

La Meute je međunarodni društveni pokret i mreža pokrenuta u Francuskoj 2000. godine. Članovi su pozvani da potpišu manifest „NE seksističkim reklamama“, koji prepoznaje štetu koju ovakvi oglasi čine i muškarcima i ženama. *La Meute* ima za cilj da svijest o problemu seksističkog oglašavanja približi javnosti i vlasti, da osvijesti reklamne agencije i njihove klijente, koji predstavljaju potrošače, kao i da utiče na povlačenje seksističkih reklame. Grupa je koristila niz metoda kao što su: demonstracije, peticije, direktnе pritužbe i članke. Također, dodjeljuju se godišnje nagrade za koje glasaju članovi. *Prix Femino* se dodjeljuje za pozitivno oglašavanje o ženama, muškarcima ili odnosima među njima, a *Prix Macho* se dodjeljuje kao destimulirajuća nagrada za najviše seksističkog oglašavanja godine. *Prix Femino* ima edukativnu funkciju za industriju, a pohvale su također date i kompanijama koje su prethodno koristile seksističke slike, ali su pokazali napredak.

Izvor:

Internet stranica La Meute: <http://www.lameute.fr>

3.3.2 Korištenje sporta kao katalizatora

Sport značajno utiče na život dječaka i muškaraca te je korisna polazna tačka kako za stvaranje pozitivnih maskuliniteta, tako i za muški angažman oko ravnopravnosti spolova. Američko istraživanje pokazalo je da muškarci mnogo češće nego devojčice gledaju sportske programe i da zbog svoje dominantne „muške uloge“ (sportisti, sudije i komentatori) takvi programi šalju snažne poruke o muškom ponašanju.⁹² Poruke koje se šalju kroz sportske programe često jačaju hegemonijski maskulinitet. Ispitivanje sportskih programa koje dječaci najčešće gledaju prate slijedeći trendovi: oni promoviraju ideju da su agresivnost, konflikti i nasilje očekivani i nagrađivani; žene su uglavnom odsutne ili su opisane na stereotipan način i reklame korištene za vrijeme sportskih događaja ciluju na mušku nesigurnost ili pojačavaju tradicionalne predstave o makulinitetu.⁹³ Iстичанje muških normi, koje se podstiču kroz direktnе sportske prenose je metod kojim se utiče na to kako dječaci i muškarci shvataju svoje uloge i kojim se transformiše predstava o maskulinitetu.

Sport može biti značajan u procesu javnog zagovaranja za posvećivanje veće pažnje rodnoj neravnopravnosti. Muški sportisti za koje se vezuju posebno „muški“ sportovi mogu biti veoma efektni u promoviranju drugačijeg maskuliniteta. U Armeniji, na primjer, šampion u hrvanju obnaša dužnost domaćeg ambasadora u kampanji „Bijela vrpca“ u vezi nasilja nad ženama i javno je lice kampanje „16 dana aktivizma protiv rodno zasnovanog nasilja“, koja se radi u saradnji sa UNFPA. Ovaj armenski sportista je odobrio korištenje njegove slike za materijale kampanje, koji su uključivali i video snimke, a koja promovira poruku: „Jak čovjek nikada neće zlostavljati ženu“. Kao ključni partner u kampanji „Stop nasilju nad ženama“, ruski nogometni savez je osigurao da igrači nose majice sa logom kampanje, a reklame za kampanju su prikazivane tokom utakmice, dok je turski sportski kanal emitovao poruke kampanje.⁹⁴

Kikboksom protiv nasilja u porodici

Ured UNFPA u Bjelorusiji je 2010. godine pokrenuo blog na ruskom jeziku – ostanovinasilie.org (u prevodu stopnasilju.org) – prvenstveno namjenjen muškarcima stvorivši tako društvenu platformu, kako bi se zalagali protiv nasilja u porodici. Blog je napravljen u okviru kampanje Generalnog sekretara UN-a pod nazivom „Ujedinimo se kako bismo zaustavili nasilje nad ženama“ i Zajedničke UN-ove tematske grupe za ravnopravnost spolova u bjeloruskoj kampanji protiv nasilja u porodici. Jedna svrha bloga je promocija ideje da je nasilno ponašanje neprihvatljivo za „prave muškarce“. Iako je blog otvoren za bilo koga ko govori ruski jezik i želi da se priključi grupi, članstvo nekoliko šampiona tajlandskog kik boksa iz Bjelorusije signaliziralo je da je poziv posebno usmjerjen prema muškarcima. Prije kreiranja bloga, jedan 19-ostroki svjetski šampion u kikboksu je već bio aktivan glasnogovornik kampanje „Bijela vrpca“. Između ostalog, on je formirao i grupu u sklopu jedne od najvećih društvenih mreža na ruskom jeziku (odnoklassniki.ru) pod naslovom „Nasilje je oružje slabih“. Grupa je privukla veliku pažnju pa je bilo logično da se njegov aktivizam prenese putem bloga.

Blog sadrži internet adrese za You Tube kanal, na kojem nekoliko bjeloruskih kikbokserskih šampiona nudi video lekcije i tehnike treninga u okviru kampanje za borbu protiv nasilja u porodici. Svaka lekcija ističe pozitivne osobine muške snage, objašnjavajući da je sport borilačka vještina koja zahtijeva pripremu, samokontrolu i poštivanje protivnika. Bavljenje ovim

92 Boys to Men: Sports Media, Messages about Masculinity, Children Now (1999).

93 Ibid.

94 Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region, A Compilation of Good Practices, OSCE (2009).

sportom se nudi kao siguran i konstruktivan izlaz za vrstu negativne energije, koja može dovesti ljudi do toga da počine nasilje u porodici. Lekcije uključuju činjenične informacije o nasilju u porodici i završavaju porukom da je nasilje znak slabosti.

Obzirom na interesovanje koje postoji među mlađim ljudima za kikboks, ali malo njih ima pristup objektima za trening, lekcije su efikasno sredstvo da se promoviraju alternative nasilju i privuku ljudi da posjete internet stranicu. Stranica je promovirana, prije svega, putem društvenih mreža kao što su Facebook i Twitter u Bjelorusiji, Kazahstanu, Kirgistanu, Rusiji, Ukrajini i Uzbekistanu.

Izvor:

Informacije omogućila Olga Belorusova, UNFPA, Bjelorusija.

Inicijativa „Ujedinimo se kako bismo zaustavili nasilje nad ženama“ i Zajednička UN-ova tematska grupa u Belorusiji protiv nasilja u porodici je finansirana od strane nekoliko UN-ovih i međunarodnih agencija.

Postoji također i veliki broj dobrih primjera korištenja sportskih modela, kao što su podučavanje i timski rad sa ciljem demonstriranja koncepta rodne ravnopravnosti. Oni su opisani u dijelu ove publikacije o rodno zasnovanom nasilju.

3.4. Socijalizacija dječaka

*Odrasli su odgovorni za pomaganje dječacima da zamijene mitove o muškosti istinama o sopstvenim iskustvima.*⁹⁵

Socijalizacija, pritisak vršnjaka i vrijednosni sistem igraju osnovnu ulogu u održavanju stereotipa i također mogu uticati na opstanak rodnih predrasuda. Prepoznavajući da socijalizacija počinje od rođenja i blisko je vezana za školsku okolinu i uticaj vršnjaka, projekti koji djeluju na muški rod i promoviraju rodnu jednakost sve više imaju cjeloživotni pristup koji uključuje mlade, posebno dječake i mlade muškarce. Takav rad ima za cilj osigurati primjere pravičnih rodnih odnosa od rane mladosti. Adolescencija je vrijeme kada mlađi muškarci postaju svjesni toga što muškost znači za njih lično i koja su očekivanja društva od njihovih budućih uloga. Radi toga su projekti koji uključuju dječake i adolescente u vrijeme kada postaju muškarci važni kako bi ih se ohrabrilo da propitaju dominantne rodne uloge, šta pojma muškosti znači u njihovim životima, te ih također navodi ka poštivanju rodne ravnopravnosti u njihovim budućim vezama.

U ovom dijelu je opisano nekoliko primjera projekata koji uključuju mlađe muškarce u istraživanju muškosti. Svaki projekt je realiziran u specifičnom kontekstu života dječaka, koji su uzeti u obzir, a aktivnosti su dizajnirane tako da apeluju na grupe i bave se identificiranim pitanjima. Iako imaju obrazovne ili nastavne komponente prvi skup praksi koji je niže opisan nije usmjerjen na školu.

Zbog činjenice da i sam obrazovni sistem može podržavati rodnu neravnopravnost, na primjer, kroz korištene materijale, obrazovne prakse i stavove, opcije u obrazovanju koje su ponuđene dječacima i djevojčicama, te aktivnosti na nivou škole mogu biti učinkovite u promociji većeg stepena rodne ravnopravnosti. Neformalna podjela koja postoji među školskim predmetima je od posebnog interesa za zemlje članice OSCE-a obzirom na direktni uticaj na mogućnosti u ostvarivanju karijere za mlađe žene i muškarce. Takva podjela predmeta je uzrokovana stereotipima, kulturom i tradicijom i pojačava se kada mu obrazovni stručnjaci pristupaju kao obrazovnim područjima ili izborima karijere ignorirajući rodne uloge. Druga

grupa inicijativa koje su ovdje opisane ima za cilj ohrabriti dječake i mlade muškarce da uzmu u obzir netradicionalna zanimanja i osvijeste zaposlene u obrazovanju i ostale profesionalce, koji rade sa mladima na veću potrebu rodne osvještenosti, kako bi se prevazišla pristrasnost.

Projekat H

„Projekat H“ kojeg su 1999. godine razvile četiri nevladine organizacije iz Latinske Amerike je jedna od najpoznatijih inicijativa koja promovira rodnu ravnopravnost među mladim muškarcima (u dobi od 15 do 24 godina) . Metodologija „Projekta H“ (što stoji za homens i hombres–rječi za muškarca na portugalskom i španskom jeziku) je razvijena u Latinskoj Americi, ali je uspješno primjenjena i replicirana i u drugim regijama uključujući Balkan.

Dok projekt ima u fokusu promociju zdravlja, (reprodukтивно zdravljie, seksualno prenosive infekcije uključući HIV/AIDS i korištenje droga) program ima mnogo šire ciljeve i uticaje. Mlade muškarce se uključuje kako bi kritički promatrali rigidne rodne norme koje se vezuju za muževnost te ih se ohrabruje da u svom ponašanju u vlastitim vezama usvoje rodno odgovorne stavove i ponašanje. Moduli koji se koriste se odnose na niz područja, uključuju očinstvo i skrb, rodno zasnovano nasilje, emocije i mentalno zdravljie. Procjene pokazuju da je ovaj projekt imao pozitivan uticaj na stavove mlađih muškaraca o rodnoj ravnopravnosti, uključujući povećanu osjetljivost na upotrebu nasilja, poboljšanje vještina komunikacije sa partnerima, povećanu brigu za zdravljie i veći angažman očeva.

Program se sprovodi putem obrazovnih aktivnosti koje se odvijaju u grupama (koje okupljaju pripadnike istog spola a koje vode muški voditelji) i kroz kampanje u zajednicama, kako bi se promijenile ustaljene norme o tome što znači biti muškarac. Projekat također obuhvata procese „marketinga života i društvenog stila“ koji uključuju mlade muškarce kako bi oni identificirali omiljene izvore informacija i kulturne centre u svojim zajednicama te izradili medijske poruke koje populariziraju rodno - osvještenog muškarca.

Važan resurs koji je proizведен u sklopu projekta je inovativni model za evaluaciju – Skala rodno osvještenog muškarca – kojom se identificiraju i prate promjene u stavovima.

Izvori :

<http://www.promundo.org.br/en/activities/activities-posts/program-h/>

Gary Barker, Marcos Nascimento, Marcio Segundo, and Julie Pulerwitz, "How do we know if men have changed? Promoting and measuring attitude change with young men: lessons from Program H in Latin America," in *Gender Equality and Men: Learning from Practice*, Sandy Ruxton ed., Oxfam GB (2004).

<http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2010/03/02.pdf>

Rodna jednakost i programi za muškarce

Akcija mladih Sjeverne Irske je regionalna organizacija dobrovoljaca iz Belfasta sa nekoliko ureda u Sjevernoj Irskoj. Organizacija radi sa ranjivim mladim ljudima (dobi od 10 do 25 godina) na razvoju njihovih kapaciteta kako bi poboljšala njihov život i inicirala pozitivne promjene u njihovim zajednicama. Principi jednakosti, različitosti, inkluzije i mirovorstva su u centru njihovog rada.

Kroz Sekciju za rodnu jednakost i Jedinicu mladih muškaraca, Akcija mladih Sjeverne Irske ima paralelan pristup u razvoju svijesti o rodu i pomaganju mladim ženama i muškarcima, kako bi istražili rodne stereotipe i rodno uslovljavanje. Preciznije, Sekcija za rodnu jednakost se bavi historijskom nejednakostu sa kojom se suočavaju žene i radi na „mijenjanju sistema koji podriva poziciju i ulogu žena i to posebno mladih žena“. Nasuprot tome, sekcija mladih muškaraca „prepoznaće promjenu uloge muškarca u modernom društvu i preispituće rodna očekivanja sa kojima se stalno suočavaju“, istovremeno postavljajući pitanje o tome kako mogu pronaći alternativne načine da „budu muškarci“. Kroz svoj rad Akcija mladih nastoji promjeniti status quo. Mladi muškarci i žene se suočavaju sa neospornim rodnim ulogama i stereotipima, dekonstruirajući stavove o muževnosti i ženstvenosti propitujući vlastita očekivanja od roda. Takve aktivnosti se sprovode u istospolnim, mješovitim grupama i individualno.

Razvijajući program „Mladi muškarci“, Akcija mladih je prepoznala da tradicionalni programi za mlade muškarce, koji su fokusirani na brigu o mladima kako ne bi upali u nevolje, nisu vodili brigu o njihovim razvojnim potrebama. Radi toga je program „Mladi muškarci“ kreiran sa ciljem da se strateški radi na razumijevanju muškosti i utiče na mlađe muškarce; da sproveđe istraživanje o tome koja su pitanja relevantna mlađim muškarcima - kao što su nasilje i emocionalna stabilnost; da pruži priliku mlađim muškarcima kako bi se njihov glas čuo; da informira one koji donose politike o mlađima i one koji rade sa mlađima o pitanjima koja se odnose na muškarce.

Posebno je važno da Akcija mladih Sjeverne Irske ima dugotrajno partnerstvo sa organizacijom *Care International* na sjevero-zapadnom Balkanu, kako bi radili na Inicijativi mlađih muškaraca u području Zapadnog Balkana. Između Bosne i Hercegovine, Hrvatske, Srbije i Sjeverne Irske su nekoliko puta organizirane razmjene mlađih muškaraca (u toku 2008. i 2009.). Ovi su susreti su bili posebno fokusirani na iskustva mlađih muškaraca u konfliktu i nasilju. Inicijativa mlađih muškaraca na Zapadnom Balkanu je detaljnije opisana u nastavku publikacije.

Izvor:

Gender Conscious Work with Young People, An Occasional Youth Work Practice Paper 2, YouthAction Northern Ireland/University of Ulster, http://www.youthaction.org/databasedocs/doc_379419476.pdf

Internet stranica Akcije mladih Sjeverne Irske: <http://www.youthaction.org/default.aspx>

Nove vizije

Projekat „Nove vizije“ je neformalni obrazovni program za dječake i mlade muškarce (u dobi od 12 do 20 godina) kroz koji se razvijaju životne vještine sa ciljem povećanja senzibiliteta za rodna pitanja kod mlađih muškaraca. Program „Nove vizije“ je razvio Centar za razvoj i populacijske aktivnosti (CEDPA) u Egiptu a implementiralo ga je preko 200 nevladinih organizacija u 11 oblasti zemlje u periodu od 2002.–2004. godine. CEDPA je već implementirao i neformalni obrazovni program „Novi horizonti“ za djevojčice kada su upravitelji projekta identificirali da je za postizanje boljih rezultata mlađim ženama potrebna podrška šire zajednice, posebno muškaraca.

Program „Nove vizije“ je počeo sa procjenom potreba u zajednicama gdje su „Novi horizonti“ već radili. Za mjesto provedbe programa su odabrani centri za mlađe obzirom da su to mesta na kojima mlađi muškarci uobičajeno provode vrijeme. Za dobrovoljne voditelje kurseva su odabrani mlađi muškarci (u dobi od 20 do 30 godina) koji su obučeni u oblastima socijalnog rada i obrazovanja. Značajno je to što su mnogi od volontera već radili sa mlađim muškarcima u centrima. Kasnije su kao voditeljice uključene i žene što je bilo dobro prihvaćeno. Volonteri su osposobljeni na dvosedmičnoj obuci, priručniku za voditelje i bili su nadzirani u početku samostalnog rada.

Kurs „Nove vizije“ je trajao preko šest mjeseci kroz 64 sesije (od kojih je svaka trajala od 1,5 do 2 sata). Plan i program kursa su sadržavali ključne informacije o rodnoj ravnopravnosti, partnerstvu sa ženama, odgovornosti prema sebi, porodici i zajednici, građanskim dužnostima i ljudskim pravima. Generalno, kurs je naglašavao razvijanje vještina u upravljanju bijesom, planiranju, pregovaranju, komuniciranju i donošenju odluka. Učesnici su učili putem grupnih diskusija, razgovora koje su vodili u centru, kroz pismene aktivnosti, individualne zadatke i terenski rad.

U 2004. godini rad „Nove vizije“ je evaluiran i zaključeno je da su programi uticali na promjenu stavova kod učesnika u vezi sa rodnim ulogama i pravičnim ophođenjem. Na primjer, po završenom kursu, učesnici su izražavali povoljnije stavove u vezi sa podjelom odgovornosti u odlučivanju porodice i kućnim dužnostima, o služenju zajednici i učešću u politici. Učesnici su također stekli nove vještine i pokazali su drugačije ponašanje u vezi sa upravljanjem bijesom, nošenju sa stresom, ophođenju sa vršnjacima i više su bili svjesni vlastitih snaga i vještina.

Izvor:

Promoting Gender Sensitivity among Boys in Egypt, <http://www.cedpa.org/content/publication/detail/847.html>

„Muška pitanja“ i „Mačo tvornica“

Švedska nevladina organizacija „Muškarci za rodnu ravnopravnost“ bavi se rodnim pitanjima i nasiljem sa fokusom na uticaj socijalnih normi maskuliniteta na društvo. Organizacija je razvila dva programa koji su usmjereni na dječake i mlade muškarce. Prvi je internet forum za podršku isključivo pojedincima–djećacima i mlađim muškarcima- <http://www.killfragor.se/> (koji se prevodi kao muškapitanja.se). Drugi projekt – „Mačo tvornica“ je grupni obrazovni program za uključivanje adolescenata u ispitivanje dominantnih formi muškosti.

Projekt „Muška pitanja“ je pokrenut 2009. godine i odgovor je na činjenicu da Švedska ima nekoliko internet servisa za mlade žene o pitanjima nasilja, ali nije imala nijedan posebno namjenjen muškarcima. Projekat prepoznaće činjenicu da su mnogi društveni problemi, uključujući nasilje, vezani za predodžbe o tome kakvo se od dječaka i mlađih muškaraca ponašanje očekuje. Muškarci, posebno mlađi, imaju koristi od činjenice da mogu razgovarati o tome šta „biti muškarac“ znači za njih. Putem internet stranice, mlađi muškarci mogu razgovarati i slati elektronske poruke anonimno odraslim volonterima koje nazivaju „drugovima“. Svi volonteri su posebno obučeni o pitanjima sa kojima se suočavaju mlađi muškarci, te kako da slušaju i ponude podršku. Korisnici ove stranice su pozvani da se oglase o bilo kojem pitanju koje ih interesira, na primjer, o životu u školi, izazivanju i maltretiranju, pitanjima o psihičkom sazrijevanju, vezama sa prijateljima i roditeljima i o tome kako se nositi sa frustracijama i zbunjenošću. Pod vodstvom volontera, dječaci istražuju očekivanja društva o tome kako bi se trebali ponašati i ova praksa im pomaže da transformišu dominantne oblike muškosti.

Pristup internet stranici je omogućen stalno ali funkcija za razgovor radi tri puta sedmično u periodu nakon školskih časova. Dok je opcija razgovora zatvorena, dostupni su dodatni resursi za podršku. Povjerljivost je osigurana ali se razgovori sa volonterima bilježe i prate radi nadgledanja i radi daljnje obuke. Organizacija Muškarci za rodnu ravnopravnost je promovirala internet stranicu putem kampanja u školama, (korištenjem postera, radionicama i kontaktima sa nastavnicima) ali je utvrđeno da se ovim metodama neuspješno dopire do dječaka. Umjesto toga uvedene su metode oglašavanja ove stranice putem *Facebook-a* i ostalih internet tehnologija.

„Mačo tvornica“ je zajednički projekat organizacija Muškarci za rodnu jednakost, Nacionalna organizacija za skloništa žena u Švedskoj i Asocijacija ženskih skloništa koji je pokrenut u marta 2011.godine. Ovaj projekat ima drugačiji pristup od onog koji ima projekat „Muška pitanja“ ali ipak također istražuje kako se maskulinitet društveno konstruiru i oblikuje odnose i institucije. „Mačo tvornica“ je obrazovni program za osobe od 13 do 25 godina starosti. Projektni materijali uključuju 17 kratkih filmova i vježbi, koje su usmjerene na dominantne norme muškosti i kako raditi protiv rodnih stereotipa. Učesnici promatraju kako rodne norme utiču na njihove živote, te ih se potiče da putem vježbi eksperimentiraju sa drugačijim načinima ponašanja. „Mačo tvornica“ se trenutno prezentira školama, ali se može koristiti i na radnim mjestima. Svi se materijali mogu naručiti preko internet stranice projekta, gdje je dostupna i kratka prezentacija o „Mačo tvornici“, a mogu se pogledati i filmovi (nakon registracije na stranici).

Izvori:

Internet stranica „Muška pitanja“ <http://www.killfragor.se/>

Internet stranica „Mačo tvornice“ <http://www.machofabriken.se/>

Dodatac informacije je osigurao Klas Hylander, Menengage Europe.

Nasuprot projektima koji su gore opisani, sljedeći projekti posebno potiču dječake i mlade muškarce da se okušaju u netradicionalnim zanimanjima. Takve su inicijative zapravo alati pomoću kojih se segregacija na tržištu rada popravlja, ali su i ključni kako bi se pomoglo dječacima i mlađim muškarcima da se prilagode realnosti na tržištu i činjenici da se obrasci u zapošljavanju mijenjaju. Posebno je važno da se ovakvi projekti mogu smatrati komplementarnim onim inicijativama koje upoznaju djevojčice i mlađe žene sa novim područjima učenja i rada. Praksa pokazuje da je manje vjerovatno da će dječaci odabratи poslove koji su društveno percipirani kao „ženski“ i radi toga su potrebne afirmativne akcije kako bi se ti stereotipi suzbili.

Nove upute za dječake

Njemačka vlada je uvidjela da se potražnja za radnom snagom mijenja ovisno o potrebama tržišta rada. Ove promjene ne samo da su doveli do gubitka poslova u sektorima u kojima su dominirali muškarci, kao što je proizvodnja, već su i učinile neophodnim promjene u tradicionalnim shvatanjima/razumijevanjima muškosti i rodnih normi.

Federalno Ministarstvo za porodicu, starije osobe, žene i mlađe podržava dva paralelna programa, koji su usmjereni ka stereotipima u školskim predmetima i na tržištu rada: „Dani djevojčica“ i „Nove upute za dječake“. Oba progama podstiču mlađe žene i muškarce da zakorače u svijet u netradicionalnih zanimanja i promijene svoja očekivanja u vezi sa izborom istih. Ključno obilježje programa je to što oni direktno angažuju mlađe ljudi, te rade sa nastavnicima, savjetnicima za profesionalnu orientaciju, socijalnim radnicima, sindikatima, poslodavcima i roditeljima.

Program „Nove upute za dječake“ upoznaje dječake (u dobi od 11 do 16 godina) sa novim prilikama za karijeru, posebno u području njegе, obrazovanja i uslužnog sektora, a kroz praksu i pripravnicički rad. Program također prepoznaće povećanu potrebu za posjedovanjem drušvenih i komunikacijskih vještina na sadašnjem tržištu rada, kao i činjenicu da dječaci imaju manje prilike razvijati ove vještine. Stoga, program uključuje komponente koje se odnose na razvoj vještina u komuniciranju, rješavanju konfliktova i timskom radu. Drugi važan element programa je senzibiliziranje nastavnog osoblja i savjetnika za profesionalnu orientaciju i planiranju života.

Izvori:

Good practices and lessons learned from Germany, Programme of exchange of good practices on gender equality, EU, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3273&langId=en>

Internet stranica „Nove upute za dječake“: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de>

Mladi, rod i karijera

Projekat „Mladi, rod i karijera“ dizajniran je tako da se bavi zanemarivanjem pitanja roda u savjetovanju o karijeri i otklanjanjem segregacije na danskom tržištu rada. Iako je zaposlenost žena u Danskoj visoka (preko 80%), žene su nedovoljno zastupljene na višim menadžerskim pozicijama i nakon školske dobi, djevojčice i dječaci biraju tradicionalne karijere, koje su pod snažnim uticajem rodnih stereotipa.

Projekat kojeg provode četiri partnera pod vodstvom danskog Centra za istraživanje rodne jednakosti pri Univerzitetu Roskilde je od 2001.–2004. bio usmjeren na savjetnike za profesionalnu orientaciju i profesore u osnovnom i nižem srednjoškolskom obrazovanju, kao i roditelje i učenike. Na osnovu upitnika o savjetovanju o profesionalnoj orientaciji iskustava mladih žena i muškaraca kreiran je program obuke koji razvija svijest među savjetnicima i profesorima o rodnoj dimenziji u odabiru karijere. Važno otkriće je dostignuto tokom projekta. Iako su obrazovni stručnjaci razumjeli potrebu da mlade žene ohrabre u odabiru netradicionalnih zanimanja, ista je grupa sa okljevanjem nudila tradicionalno „ženska“ zanimanja mladim muškarциma. Istraživanje o stavovima mladih su također pokazala da mlade žene (35%) radije razmatraju mogućnost ostvarenja netradicionalne karijere, nego mladi muškarci (16%). Radi toga je postalo važno razgovarati o stereotipnim mišljenjima o „muškim poslovima“ i da li će ovi poslovi postojati u sve više globaliziranoj ekonomiji.

Paralelna aktivnost na suzbijanju rodnih stereotipa i širenju raspona zanimanja za djevojčice i dječake bila je usmjerena na učenike od sedmog do desetog razreda niže srednje škole i na njihove roditelje. Nastavnici i školski savjetnici su pružali roditeljima informacije o trenutnom stanju i predviđanjima trendova na tržištu rada, segregaciji na tržištu rada, o tome kako roditelji procjenjuju kvalifikacije svojih sinova i kćeri, te kako mogu podržati svoju djecu u izboru netradicionalne karijere. Prije ovakvih sesija, djeca i roditelji su ispunjavali formulare o tome kakva su im očekivanja o budućnosti djeteta. Ovaj je zadatak poslužio promociji porodičnih diskusija, te je korišten i u diskusijama sa roditeljima kako bi se razgovaralo o tome da ciljevi vezani za karijeru koje su postavila djeca mogu biti različiti od onih koje su definirali roditelji.

Posljednja komponenta projekta bio je uticaj na promjene politika u danskom sistemu savjetovanja o profesionalnoj orientaciji, u kontekstu roda, kroz saradnju sa Ministarstvom obrazovanja i poticanje šire debate o rodu i izboru zanimanja.

Konkretni proizvod projekta je priručnik „Prevari stereotipe – o rodu i savjetovanju“, koji izlaže argumente u prilog rodno odgovornog savjetovanja o profesionalnoj orientaciji i pruža ključne preporuke kako bi se mladima omogućilo da odaberu obrazovne profile i karijeru koja nije zasnovana na podsvjesnim stereotipima, već na razumijevanjutržišta rada.

(Priručnik je dostupan na http://www.ug.dk/~media/Images/SchultzCMS/equal_stereotypes_youth_gender_career_uk_besk.ashx.)

Izvor:

Overcoming gender blindness in careers guidance, EQUAL Success Story, European Commission on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/etg4-suc-gm-vocguidance.pdf

3.5 Očinstvo i staranje o djeci

Muškarci često igraju jedinstvenu i pozitivnu ulogu u životu djece, te ih je moguće uvjeriti da aktivno doprinesu naporima u cilju suzibjanja rodne neravnopravnosti.⁹⁶

Visok stepen plaćenog zaposlenja žena izvan doma, što je karakteristika OSCE regije, znači da muškarci nisu više jedini odgovorni za finansijsko izdržavanje porodice. Promjene u tradicionalnim ulogama spolova bile su više jednostrane. Među zemljama članicama, kao i u brojnim drugim zemljama, ostvarivanje prihoda od strane žena nije rezultiralo značajnijim prebacivanjem tereta odgovornosti za domaćinstvo. Iako je muški finansijski doprinos relativno manji, muškarci nisu proporcionalno tome preuzeli svoj dio odgovornosti za izdržavanje domaćinstva i brigu o djeci. Zapravo, neke dužnosti vezane za brigu o djeci i domaćinstvu su samo prenesene na stariju žensku generaciju, npr. bake koje se brinu o unucima. Teret ispunjavanja porodičnih obaveza poslije radnog vremena koji žene nose je uistinu realan, a u nekim dijelovima regiona također doprinosi slaboj zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima i ograničenom izboru karijere. Međunarodna organizacija rada ističe da se struktura porodice mijenja te da su ovi trendovi također evidentni među državama članicama OSCE-a: porodicom sve češće upravlja jedan roditelj – uglavnom samohrane majke – dok šire porodice postaju rijetkost⁹⁷, naročito u Zapadnoj Evropi. Oba faktora pojačavaju nivo porodične odgovornosti žena.

Dok njihove partnerke postaju dijelom radne snage, muškarci prirodno osjećaju potrebu za preuzimanjem veće odgovornosti za porodicu. Ipak, postoji veliki broj međusobno povezanih razloga za nedovoljno učešće muškaraca u ispunjavanju porodičnih obaveza, naročito brige o djeci. Strukturalne prepreke, kao ograničeno roditeljsko odsustvo za oca, razmotrene su u sljedećoj sekciji ovog izvještaja. Socijalizacija, stereotipi i percipirane uloge spolova imaju, također, značajan uticaj na nivo učešća muškaraca. Mnogi muškarci se osjećaju neugodno pred kolegama, prijateljima, čak i članovima porodice kada trebaju preuzeti značajniju ulogu u održavanju domaćinstva ili brigu o djeci. Drugi nisu sigurni u svoju ulogu ili im nedostaje samopouzdanja da preuzmu neuobičajene zadatke, naročito u vezi djece. „Što se više muškarci osjećaju podržanim u svojoj roditeljskoj ulozi od strane žena, tendencija da ostanu uključeni u brigu o svojoj maloj djeci je veća. Uočeno je da se stvorila neka vrsta začaranog kruga u kojoj se muškarci smatraju nekompetentnim, prihvataju takav sud i ne traže priliku da prevaziđu svoju pretpostavljenu nesposobnost“.⁹⁸

Nedostatak muških modela ponašanja kada je u pitanju staranje o djeci je pitanje koje postoji u većem dijelu regije i ima veliki uticaj na socijalizaciju dječaka i djevojčica. Nekoliko država članica je doživjelo značajan rast broja domaćinstava u kojima je žena glava porodice, odnosno u kojima žena sama odgaja djecu. Ovakva situacija inicira pitanje o tome po kome će buduće generacije muškaraca zasnivati i modelirati svoju ulogu očeva. S druge strane, globalno istraživanje o muškarcima i rodnoj ravnopravnosti rezultiralo je zaključkom da su „muškarci koji prijave da su njihovi očevi učestvovali u staranju o djeci ili domaćinstvu skloniji da i sami učestvuju u tome“.⁹⁹ Aktivno učešće muškaraca pokazuje i dječacima i djevojčicama da takav „ženski posao“ u porodici treba biti podijeljen između muškarca i žene, kako bi se stvorio temelj za rodno ravnopravne odnose u budućim generacijama.

96 Joseph Foumbi and Ronnie Lovich, *The Role of Men in the Lives of Children: A study of how improving knowledge about men in families helps strengthen programming for children and women*, UNICEF (1997).

97 Work and Family: The way to care is to share!, International Labour Organization.

98 Joseph Foumbi and Ronnie Lovich, *The Role of Men in the Lives of Children*.

99 Evolving Men, Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES), Instituto Promundo/ International Center for Researchon Women (ICRW) (2011).

Programi koji se bave očinstvom pokazali su se kao ključna ulazna tačka za uključivanje muškaraca, pa čak i starijih adolescenata kada se govori o rodnoj ravnopravnosti. Uloga oca je važna većini muškaraca, a muške grupe i mreže koje nude podršku roditeljima mogu također poslužiti kao sigurno okruženje u kojem je moguće započeti neophodni dijalog i podizanje svijesti koje je potrebno kako bi se muškarcima olakšala tranzicija uloge¹⁰⁰. Postoji veliki broj projekata podrške muškarcima kao očevima, a dva relevantna za region OSCE-a opisana su ovdje. Dok se većina takvih projekata direktno ne bavi principima rodne ravnopravnosti, oni koji su efikasni, imaju za cilj da transformaciju muškaraca u aktivne očeve koji učestvuju u odgoju djece.

Šabloni rodne segregacije koji utiču na raspodjelu dužnosti u domaćinstvu su također preslikani na tržište rada. Zato, rad sa muškarcima na promjeni njihovog shvatanja uloge i odgovornosti u staranju o djeci, također, postavlja temelj za proširenje muške uloge staratelja izvan porodice i na tržište rada. Dok su projekti osmišljeni da rješavaju opće prepreke na koje nailaze mladi muškarci koji počinju da preuzimaju „ženske poslove“, opisane u prethodnom odjeljku, problem ozbiljne nezastupljenosti muškaraca u profesijama koje se tiču odgoja djece i vaspitanja u ranom djetinjstvu detaljnije je razmotren u narednom dijelu. Konačno, politike i mehanizmi za prevazilaženje predrasuda i pomoći muškarcima prilikom uzimanja roditeljskog odsustva opisani su u odjeljku „Rješavanje neravnopravnosti prilikom zapošljavanja“ ovog izvještaja.

Program podrške očevima

„Program podrške očevima“ je obrazovni program za odrasle namjenjen muškarcima u Turskoj i realiziran od strane NVO *Mother Child Education Foundation (Anne Cocuk Egitim Vakfi, ACEV)*. Ideja za program podrške očevima izrasla je iz rada ACEV-a sa majkama, a u vezi obrazovanja u djetinjstvu i osnaživanja žena. Kada je grupa majki koje su učestvovali u radu objasnili da one nemaju podršku svojih muževa, te da, štavše, ih vide kao prepreku da u praksi primjene ono što su naučile o staranju o djeci, ACEV je počeo da razmatra načine kako da uključi i muškarce. Osim toga, pošto sve više žena u Turskoj nalazi zaposlenje, mnogi muškarci traže savjet o tome šta oni mogu učiniti kako bi pomogli u odgoju djece.

Organizacija je bila oprezna u svom pristupu uključenju muškaraca. U početku čak i skeptična po pitanju njihovog učešća, zbog nedostatka vremena, zainteresovanosti i straha da će se program sukobiti sa dominantnim patrijarhalnim stavovima , prema kojima je muškarac glava porodice. Ipak, odlučeno je da se nastavi s programom koji je razvijen sa ciljem da očevi „igraju efektivniju i pozitivniju ulogu u razvoju vlastite djece“, oslanjajući se na jako osjećanje očinske odgovornosti koje postoji u Turskoj. Program osnažuje promjene u ponašanju i dodaje dimenziju socijalne i psihološke podrške djeci, već tradicionalnoj očevoj ulozi ekonomskog snabdjevača i moralnog vođe.

Ciljna skupina programa su pismeni očevi djece od 3 do 11 godina starosti. Program ima obrazovni pristup u cilju poboljšanja znanja očeva o razvoju djece, vještinama u komunikaciji i usvajajući demokratičnijeg roditeljskog stila. Program se implementira tokom 10 do 12 sedmica kroz 13 radionica u trajanju od dva i pol sata, koje održava obučeni lider grupe. Titula „lider grupe“ je izabrana kako bi oslikala demokratsku i nehijerarhijsku kulturu koju potencira ovaj program.

100

Joseph Foumbi and Ronnie Lovich, The Role of Men in the Lives of Children.

Od samog početka, važno je bilo da se kroz program istakne otvorenost i međusobno poštovanje. Vođe grupe su izabrani među nastavnicima i pedagozima osnovnih škola, zbog toga što oni već posjeduju vještine u obrazovanju i u dobroj su poziciji da regrutuju očeve za program. Pošto su pilot sesije pokazale da je posjećenost bolja u grupama koje vode muškarci, za vođe svih grupa su odabrani muškarci.

Sadržaj programa fokusira se na ulogu oca, kao i na teme vezane za odgoj djece, kao što su socio-emotivni razvoj, igra, škola i prijatelji, fizički i seksualni razvoj i disciplina. Važno je također istaći da program predviđa i metode podrške suprugama i majkama. Otkriveno je da neki muškarci koriste informacije koje su naučili kako bi učili svoje supruge ukoliko im se njihov roditeljski stil učini drugačijim od onog što su kroz program naučili. Besplatni materijali dostupni su suprugama polaznika programa, kako bi i one učestvovale i pružile podršku svojim partnerima. Također, jedna od sesija posvećena je informiranju majki o programu. Ovom prilikom one dobijaju savjete o načinima na koje mogu pružiti podršku svojim muževima. Očevi se podstiču na diskusiju o tome kako njihove uloge mogu da se prošire u odnosu na ulogu hranitelja i vaspitača.

Interesantan aspekt Programa podrške očevima je da isti ne teži da izričito promovira ravnopravnije odnose među spolovima. Kako je jedan učesnik projekta primjetio, „kada treniramo vođe grupe, najvažnija vještina koju želimo da steknu je da budu u stanju da se osvrnu na ono što rade, tako da mi možemo da se pozabavimo njihovim usvojenim mišljenjem. Mi ne promoviramo radikalne promjene kada su u pitanju uloge spolova. Umjesto toga, fokusiramo se na odnos između oca i djeteta. Mi, zapravo, pripremamo naš program pažljivo kako bi sprječili direktnu pojavu konflikta između spolova“. Ipak, kroz program se direktno radi sa spolovima pokazujući muškarcima da kćerke i sinovi imaju iste razvojne potrebe ohrabrujući tako stvaranje demokratičnog kućnog okruženja u kojem svako može da izrazi svoje emocije i misli. Očevi uče da otvorena komunikacija između muža i žene ima pozitivan uticaj na djetete. Postoji također dokaz da podučavanjem očeva kako da kontrolišu svoj bijes kada discipliniraju djecu može muškarcima također pomoći da koriste nenasilna sredstva za rješavanje konflikta sa svojim ženama. ACEV razmatra integraciju dublje rodne perspektive u program podrške očevima na način koji bi bio prihvatljiv učesnicima.

Otkad je program razvijen 1996. godine, 1300 grupa očeva je formirano, a program se trenutno implementira u dvadeset provincija u Turskoj. Nakon što je ACEV organizovao trening trenera u Njemačkoj, program podrške očevima je ponuđen i turskim očevima u Njemačkoj.

Izvori:

And How Will You Remember Me, My Child? Redefining Fatherhood in Turkey, Quality/Calidad/Qualité No. 19, The Population Council (2009)

<http://www.popcouncil.org/pdfs/qcq/QCQ19.pdf>

Internet stranica ACEV-a: <http://www.acev.org/>

Papa škole

Papa škole ili Papa grupe su imena neformalnih projekata obrazovanja i podrške muškarcima – mladim očevima ili onima koji će to tek postati. Zasnovane na modelu koji se primjenjuje u gradovima i mjestima u Švedskoj u poslednjih 20 godina, Papa škole su u skorije vrijeme osnovane u Bjelorusiji, Poljskoj, Rusiji i Ukrajini.

Mreža Papa škola u Ukrajini pokazuje da muškarci danas žele znati više o svojoj očinskoj ulozi, naročito tokom trudnoće svojih partnerki i u prvim mjesecima bebinog života. Danas postoji izraženje osjećanja da su trudnoća i rođenje djeteta porodična stvar stoga i muškarci žele biti uključeni. Ukrainsko iskustvo je također pokazalo da je tek mali broj muškaraca pohađao kurseve roditeljstva. Muškarci su skloni da sjede u zadnjim klupama i često osjećaju stid ili nelagodu dok postavljaju pitanja ženama doktorima pred pretežno ženskim slušateljstvom. Takvi kursevi roditeljstva nisu prilagođeni muškom mentalitetu niti pružaju informacije naročito o ulozi očeva. Projekat Papa škole u St. Petersburgu također ističe da su mnogi muškarci u Rusiji odgojeni od strane samohranih majki, i to je još jedan razlog u korist edukacije o ulozi oca i promocije koncepta ravnopravnog roditeljstva.

Principi i primarni ciljevi Papa škola mogu se sumirati na sljedeći način:

- Pomoći muškarcima da shvate roditeljstvo ne samo kao obavezu nego i zadovoljstvo i izvor ponosa u njihovim životima.
- Podstaći očeve da se aktivno uključe u život svoje djece, u saradnji s majkama, a u svrhu pravilnog razvoja djece.
- Redefinirati snažnog oca kao nekog ko je aktivno uključen u život svoje djece i nekog ko pomaže održavanju dobrih odnosa unutar porodice kao cjeline.
- Poboljšati pozitivne muške osobine kod očeva kao što su marljivost, tolerancija, razumijevanje i odgovornost.
- Promovisati međusobno razumijevanje između muževa i žena kroz poznavanje rodnih pitanja i vještina u rješavanju konflikata.

Iako ne postoji jedinstven plan i program, Papa škole dijele neke ključne karakteristike, na primjer:

- Papa škole nude kurseve pripreme muškaraca za rođenje djeteta, fokusirajući se ne na medicinske nego na socijalne aspekte rođenja i rad u saradnji sa ženskim klinikama. Kursevi također promoviraju očeve prisustvo porođaju i aktivno učešće u prvim nedjeljama i mjesecima života bebe.
- Kursevi su posvećeni promociji razumijevanja među supružnicima.
- Kurseve u Papa školama vode muškarci, i sami očevi, koji već imaju profesionalne vještine iz pedagogije, sociologije ili psihologije. Vode kurseva su posebno obučeni kako bi bili sposobni da vode kurseve.
- Kurs Papa škole kole je besplatan (u nekim slučajevima, ovo omogućava lokalna uprava) i traje mjesec dana. Održava se najčešće vikendom kako bi zaposleni mogli da ga pohađaju.
- Neke od Papa škola mreža također zagovaraju razvoj politike podrške očevima i roditeljima.

Veliki broj materijala je razvijen, poput metodologije za razvoj Papa škole, analiza postojećih škola i mreža, članci i istraživanja o očinstvu i roditeljstvu.

Izvori:

Internet stranica regionalne mreže za Poljsku, Rusiju i Ukrajinu: <http://www.tato.net/>
Internet stranica za Minsk, Bjelorusiju: <http://papaschool.org/>
Internet stranica za St. Petersburg, Rusija: <http://www.papaschool.ru/>
Internet stranica za ukrajinsku mrežu: <http://papa-ua.net/en/index.html>

Značajno pitanje u regionu OSCE-a je nedovoljna zastupljenost muškaraca u obrazovanju u ranom djetinjstvu kao i prosvjetnim profesijama, naročito u osnovnim školama. Na primjer, u Centralnoj i Istočnoj Evropi te Centralnoj Aziji, četiri od pet učitelja čine žene, a u nekim zemljama, žene predstavljaju 97% ili više ukupne radne snage u osnovnom obrazovanju¹⁰¹. U Zapadnoj Evropi tokom devedesetih, kada je Evropska mreža za staranje o djeci pokrenula pitanje muškaraca kao staratelja, samo 1 do 3% svih zaposlenih u službama koje rade sa djecom bili su muškarci¹⁰². Takva neravnoteža odražava preovladavajuće rodne norme po kojima je vaspitanje i briga o djeci, naročito mlađoj, „ženski posao“. Postoje također i mnogo opipljiviji razlozi za dominaciju žena u ovim poslovima. Ovakvi poslovi nude radno vrijeme koje je lakše kombinovati sa porodičnim dužnostima, ali isti često nose i niže plaće i status. Još jedan način da se objasne motivi i prepreke prilikom izabiranja netradicionalnih zanimanja je sljedeći: „Žene se odlučuju za muške karijere zato što iste nude prestiž, veću zaradu i prilike za napredovanje, dok muškarci u netradicionalnim zanimanjima imaju manje toga da dobiju negoli da izgube. Muškarci bi morali da prave ustupke u smislu plaće i statusa, kao i da pokreću pitanje da li su dovoljno muškarci i da li odgovaraju poslu¹⁰³. Osim toga muškarci ne žele da se takmiče sa standardima žena (kao majki) u obrazovanju i odgoju djece u ranom djetinjstvu. Zato što društvo ne vrednuje očinstvo tako visoko, muškarcima nedostaju uzori koji bi ih inspirirali da preduzmu ovaj posao¹⁰⁴.

Argumenti za podsticanje većeg učešća muškaraca u obrazovanju i odgoju djece u ranom djetinjstvu protežu se od potrebe da se holistički uključe muškarci u staranje o maloj djeci, kao očevi i vaspitači, pa sve do shvatanja da djeca koja imaju muške uzore od najranijeg doba su senzibilizirana na ujednačenje shvatanje rodnih uloga koje zauzvrat ima pozitivan uticaj na buduće generacije¹⁰⁵. Ova poslednja stavka je naročito privlačna imajući u vidu činjenicu da nekoliko zemalja u regiji OSCE-a imaju karakteristiku feminizacije školskog sistema i opštег manjka muških uzora kao rezultat muške radne migracije ili uticaja oružanog sukoba na mušku populaciju. Zaista, predlaže se da ovakvo, pretežno žensko, školsko okruženje može samo produžiti „pogrešna shvatanja i interpretaciju muškosti“¹⁰⁶, a naročito štetan uticaj imaju na dječake koji imaju ograničene mogućnosti da posmatraju, pitaju i provjeravaju vlastite predstave o tome šta jesu pozitivne muške kvalitete.

Postoji niz inicijativa za motivaciju i regrutovanje muškaraca za njegu i obrazovanje djece u ranom djetinjstvu. U Finskoj i Norveškoj, na primjer, jedan oblik afirmativne akcije je iskorišten kako bi se povećao veoma nizak broj muškaraca zaposlenih u obrazovanju. U slučaju Finske, kvota koja garantuje 40% mesta u programima za obrazovanje nastavnika za muškarce je privremeno bila na snazi. Ova kvota je stavljena van snage kada je Akt o jednakosti donesen 1989. godine. Norveški ministar za djecu i porodična pitanja posvećen je dovođenju proporcije muškaraca zaposlenih u obrazovanju djece u ranom djetinjstvu na nivo od 20%. Najuspješniji primjer predškolskog obrazovanja i dnevnih centara koji su postigli cilj u Norveškoj su koristili kombinaciju nekoliko strategija: umjerene kvote za muškarce, kombinovane sa mjerama regrutovanja i zadržavanja muškaraca kao što su ciljane marketinške kampanje¹⁰⁷. Primjer dobre prakse u daljem tekstu, je jedan od onih koji ne uključuju afirmativnu akciju nego

101 Global Education Digest 2010, Comparing Education Statistics Across the World, UNESCO Institute for Statistics (2010).

102 Jan Peeters, Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience, NZ Research in Early Childhood Education, Vol. 10, 2007.

103 Ibid.

104 Ibid.

105 Ibid.

106 Mariam Martirosyan, Lack of Adult Male Role Models in Secondary Schools of Armenia and its Impact on Armenian Male Teenagers' Conceptualizations of Masculinities, Final Analytical Report, Caucasus Research Resource Centers (CRRC)-Armenia (2008).

107 Men, Male Roles and Gender Equality, Report No. 8 (2008–2009) to the Storting Chapter 1 (White Paper), Norwegian Ministry of Children and Equality.

ilustrira posvećenost vlade da potakne aktivno učešće očeva u staranju i vaspitanju pod okriljem šire posvećenosti rodnoj ravnopravnosti.

Muškarci i briga o djeci

Projekat „Muškarci i briga o djeci“ iniciran je u Edinburgu, Škotska, 1991. godine kao serija akreditovanih kurseva za muškarce kako bi radili u profesijama vezanim za njegu djece ili sličnim. Uvodni kurs u trajanju od 16 sedmica je besplatan i održava se navečer kako bi se uklopio sa radnim vremenom muškaraca. Također je važno da kurs polaznicima osigurava akreditaciju (što znači da nije riječ o pilot kursu) pomoću koje se može tražiti početno zaposlenje u oblasti njegе djece, a može služiti i kao osnova za dodatne kurseve i državnu dozvolu iz obrazovanja i njegе djece (HNC). Program također uključuje i komponentu mentorstva u kojoj su polaznici povezani sa kvalitetnim muškim radnicima već zaposlenim na poslovima koji se tiču njegе djece.

Veliki broj različitih metoda se koristi kako bi se program reklamirao među muškarcima, kao na primjer promotivni materijali, radio spotovi i reklame u novinama na kojima su bile poruke „Muškarci se također mogu starati“ i „Djeca također trebaju muškarce“. Rezultati kampanje pokazali su da su se muškarci zainteresovali za kurs pošto su se osjećali ugodnije u društvu drugih muškaraca prilikom učenja o njezi djece.

Do danas, preko 1200 muškaraca pohađalo je ovakve treninge. Od početka projekta „Muškarci i briga o djeci“, broj muškaraca zaposlenih u profesijama koje se tiču njegе djece povećao se znatno (na primjer od 1 do 10% u Edinburgu). Također se uviđa da da očevi vide centre za brigu o djeci, jaslice i slično, kao više prijateljske ukoliko su i zaposleni muškarci.

Program „Muškarci i briga o djeci“ se finansira od strane škotske Vlade i proširio se na druge dijelove zemlje. Osim toga, program radi u partnerstvu sa sa sličnim inicijativama i mrežama u drugim zemljama (u Evropi, SAD i Novom Zelandu), a od 2005., dva osnivača rade sa poljskim partnerima kako bi projekat razvili i u Poljskoj.

Treba napomenuti također da Akt o rodnoj ravnopravnosti u Velikoj Britaniji iz 2010. godine nameće pravnu odgovornost javnih ustanova da identifikuju specifična pitanja rodna ravnopravnosti za oblasti svog djelovanja i aktivnu promociju rodne ravnopravnosti. Jedinica za ravnopravnost vlade Škotske podržava trogodišnji projekt pod nazivom „Učiniti stvarnom rodnu ravnopravnost za djecu, mlađe ljudi i njihove očeve“, koji ima za cilj ukidanje rodnih stereotipa, smanjenje stepena segregacije u profesijama koje se tiču djece i mlađih ljudi i promociju radnih praksi pogodnih za porodicu među muškarcima i ženama. Među širim obavezama vlade Škotske u oblasti rodne ravnopravnosti, program „Muškarci i briga o djeci“ je prepoznat kao jedna od nekoliko dobrih praksi u angažovanju očeva i eliminaciji stereotipa vezanih za staranje o djeci.

Izvori:

Letak projekta „Muškarci i briga o djeci“: <http://www.meninchilcare.co.uk/Flyer.pdf>

Internet stranica projekta „Muškarci i briga o djeci“ <http://www.meninchilcare.co.uk/index.htm>

Internet stranica projekta posvećenog mladima i očevima u Škotskoj: <http://makinggenderequalityreal.org.uk>

3.6 Rješavanje neravnopravnosti na radnom mjestu

Rad je ključni dio muškosti i stoga su promjene koje se tiču muškosti povezane ili ovise od promjena u radnom vijeku¹⁰⁸.

Identitet muškosti je usko povezan sa muškarčevom finansijskom nezavisnošću i radnim vijekom. Zbog toga, promjene u radnim uslovima mogu imati važne posljedice po muškarce. U mnogim regijama OSCE-a, tradicionalni radni obrasci za oba spola, muškarce i žene, su se promjenili. Na primjer, žene su napravile velike korake ulazeći u netradicionalne profesije dok mnogi muškarci više ne rade u tradicionalnom, punom radnom vremenu niti se fokusiraju na dugoročno zapošljavanje već na obrazovanje ili druge ciljeve. U isto vrijeme, globalna promjena ekonomije koja je zavisila o dominantno muškim sektorima, kao što je bilo u teškoj industriji i proizvodnji a koja se kreće više prema uslužnim industrijama, rezultirala je gubitkom posla za muškarce.

U mnogim bivšim sovjetskim zemljama, kolaps i restrukturiranje državnih preduzeća je izazvalo nezaposlenost i samim tim i različite uticaje na muškarce i žene. Žene se općenito opisuju kao „fleksibilnije“ i spremnije da prihvate poslove ispod njihovih kvalifikacija da bi pomogle porodicama, što čak uključuje i neregulisani rad. Muškarci, s druge strane, psihološki mnogo teže prihvataju gubitak statusa koji dolazi sa nezaposlenošću i kada trebaju da razmisle o promjeni karijere. Stroga podjela između formalnih i kućnih poslova je također značila da nezaposleni muškarci u većini slučajeva ne preuzimaju ulogu „domaćina“ čak i u slučajevima kada njihove supruge nisu domaćice. Također treba naglasiti da je u mnogim zemljama, a posebno u Centralnoj Aziji, radna migracija postala norma za mnoge muškarce koji ne mogu na drugi način pronaći posao. U narednoj deceniji, bit će izuzetno važno odgovoriti na izazov kako da se muškarci spremnije prilagode promjenama prilika na tržištu rada kao i razmotriti šta se smatra „muškim poslom“. Radno mjesto je prirodna ulazna tačka za angažovanje muškaraca, za razliku od oblasti zdravstva, obzirom da ova oblast traži više direktnе konfrontacije sa muškim privilegijama i slikama o sebi.

Stereotipi o muškarcima i zapošljavanju povezani su sa rodnom neravnopravnosti i diskriminacijom žena, od faze zapošljavanja, razlika u plaćama i mogućnostima za napredovanje i unapređenje. Dva područja u kojima muškarci mogu da odigraju aktivnu ulogu u rješavanju neravnopravnosti u zapošljavanju su da zagovaraju raznolikosti radnog mesta, što se odnosi na pitanja segregacije na tržištu rada kao i vertikalnu segregaciju u organizacijama, odnosno da svojim ličnim primjerom poboljšaju privatno-profesionalni balans kroz preuzimanje obaveza u odgajanju djece i drugih porodičnih obaveza, olakšavajući napredak žena u karijerama.

3.6.1 Raznolikost radnog mesta, rukovodstvo i razlika u plaćama

Iako je prihvaćeno stanovište da su organizacije i preduzeća efikasnija i snažnija kada upošljavaju raznoliku radnu snagu, praksa koja uključuje primjenu principa raznolikosti spolova ukazuje na to da takve politike nisu norma u mnogim zemljama u regiji OSCE-a. Zapravo, sve zemlje članice izlažu dva kritična pokazatelja rodne neravnopravnosti na radnom mjestu: spolna segregacija, koja se odnosi na segregaciju u sektorima (horizontalna segregacija) i hijerarhijsku (vertikalna segregacija) i razlike u plaćama. Stepen spolne segregacije varira

108

Towards a new organization of men's lives – emerging forms of work and opportunities for gender equality. Work Changes Gender, EU Research on Social Science and Humanities, European Commission (2004).

u zemljama i regionima, ali čak i u onim zemljama sa jače inegriranim tržištem rada, daleko veći napredak je ostvaren u uklanjanju barijera za žene uključene u tradicionalne muške profesije nego što je to slučaj u zapošljavanju muškaraca u dominantno ženskim poljima. Ozbiljno istraživanje je provedeno na temu razumijevanja uzroka spolne segregacije na tržištu rada (i različitih plaća koje se obično smatraju rezultatom takve segregacije) te je postalo jasno da je neravnopravnost zasnovana na mnogim faktorima. Ključni faktori uključuju „komparativne biološke prednosti, nedovoljno ulaganje u ljudski kapital (školovanje i trening), različite uloge u kontekstu prihoda, preferencije i predrasude, socijalizaciju i stereotipe, početne barijere i organizacione prakse“.¹⁰⁹ Dodatno, neravnopravan teret porodične brige od strane žena, uslijed kojeg one nastoje doći do fleksibilnih rasporeda ili poslova koji ne podrazumijevaju puno radno vrijeme, što vodi ka ograničenom izboru profesije i veoma često postaje nespojivo sa napretkom u karijeri. Studija o ženskoj nedovoljnoj zastupljenosti na rukovodećim položajima u Evropi (gdje su žene predstavljale 33% rukovodilaca) je pokazala će muškarci sa partnerima (sa ili bez djece) najvjerovaljnije preuzeti rukovodeće položaje, dok je za žene povezanost između porodičnog statusa i rukovodećih pozicija neznačna i tek malo viša u slučaju žena koje imaju djecu ali su bez partnera¹¹⁰. Pitanje radno-porodičnog životnog balansa utiče i na muškarce na žene iz različitih razloga i detaljnije će biti obrađeno u jednoj od narednih sekcija.

Jasno je da nedostatak raznolikosti na radnom mjestu, u kombinaciji sa spolnom segregacijom, ima ozbiljne implikacije na žene, ali ovi problemi također utiču na muškarce, naročito u smislu njihovog ograničenog pristupa netradicionalnim poslovima, kao što su: obrazovanje, pružanje pomoći ili njege. Gubitak statusa i samopoštovanja koji muškarci proživljavaju nakon gubitka posla je povezan sa gubitkom uloge hranioca porodice i nesposobnošću da se uklope u promjene na tržištu rada na osnovu kojih tradicionalni muški poslovi više nisu profitabilni ili potrebni.

Programi za poboljšanje različitosti radnih mjesta su značajno, i možda više direktno, koristili ženama, ali na kraju muškarci su na dobitku koji proizlazi iz novog koncepta njihovog položaja na tržištu rada i u hijerarhiji zapošljavanja.

Sljedeći primjer pokazuje kako je program za nezaposlene muškarce na kraju osporio stereotipe o „muškom“ i „ženskom“ poslu i pomogao u rješavanju segregacije na tržištu rada.

Uvođenje muške perspektive

„Cilj prvi“ je strukturalna finansijska šema EU koja podržava razvoj regionala, koji su u nepovoljnem položaju, sa fokusom na ekonomsku obnovu i otvaranje radnih mesta. Prateći ciljeve i prioritete EU, uključivanje rodne perspektive je uslov za finansiranje iz ovog programa. U Velikoj Britaniji, uključivanje rodne perspektive u šemu „Cilj prvi“, u regionu južnog Yorkshiera, je započet sa dominantnom muškom perspektivom a sve se sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti.

Region južnog Yorkshiera je prošao kroz tranziciju ekonomije bazirane na teškoj industriji (proizvodnja uglja i željeza) na privrednu koja se zasniva na uslužnim djelatnostima, što je izazvalo zatvaranje radnih mesta za muškarce i žene i povećanje razlika u plaćama u poređenju

¹⁰⁹ Francesca Bettio and Alina Verashchagina, Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009).

¹¹⁰ Women managers and hierarchical structures in working life, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009).

sa ostatkom države. Analiza spolne strukture je otkrila važnu dinamiku: žene su bile te koje su u većem broju izgubile posao sa punim radnim vremenom. Ipak, procenat nezaposlenosti muškaraca je bio veći od nacionalnog prosjeka a muškarci iz ove regije su bili podložniji oboljenjima i invaliditetu u poređenju sa njihovim vršnjacima u drugim dijelovima Velike Britanije. Iz historijskih razloga, gdje je region podržavan od strane muško-dominantne industrije, muškarcima koji su izgubili posao bilo je jako teško pomiriti se sa svojim tradicionalnim pogledom na sebe kao hraničce porodice sa trenutno neaktivnim statusom. Žene su nastavile da upravljaju većinom porodičnih poslova a istovremeno su se uključivale u plaćene poslove. Iz navedenih razloga, rodno fokusirani projekti u sklopu ove inicijative su dizajnirani da se pozabave rodnom segregacijom na tržištu rada, ojačaju žene na rukovodećim mjestima, promoviraju ravnotežu između privatnog i profesionalnog života i da uključe muškarce kroz obrazovanje i zapošljavanje. Glavna poruka programa je da je ravnopravnost spolova jednako relevantna i za muškarce i za žene.

Nekoliko zajedničkih tema je prezentirano kroz projekte namjenjene muškarcima. Teme su uključile aktivnosti na građenju povjerenja koje su pružile muškarcima priliku da preispitaju značaj tradicionalne uloge muškarca u procesu promjena na tržištu rada, na primjer, kako muškarci mogu podržavati porodicu na drugi način osim finansijski. Muškarci koji su bili rodno odgovorni, bili su ohrabreni na direktni angažman pri projektu i da služe kao primjeri. Školski i servisi za podršku roditeljstvu su korišteni za osporavanje konvencionalnih slika muškaraca kao „hranitelja porodice“ i „ne-staratelja“. Muškarci su uključivani na osnovu svojih izraženih interesa u stereotipne „muške“ aktivnosti, kao što su sport, tehnologija i kućne popravke. Marketing korišten da bi se uključili muškarci u projekt koristio je poruke pozivajući se na muško shvatanje muškosti služeći se terminima kao što su „informacija“ a ne „podrška“. Muškarcima je ponuđen trening o netradicionalnom zapošljavanju, kroz uslužne djelatnosti.

Uključivanje muške perspektive u program omogućilo je napredak u promociji ravnopravnosti spolova kao i pomoć muškarcima u nepovoljnem položaju da se ponovo zaposle opovrgavanjem spolnih stereotipa zasnovanih na tome koji posao je pogodan za muškarce i žene. Na ovaj način, očekuje se da će tržište rada postati manje opterećeno segregacijom na osnovu spola.

Izvor:

Cinnamon Bennett, "Mainstreaming a male perspective into UK regeneration: the experience in South Yorkshire," from Gender Equality and Men: Learning from Practice, Sandy Ruxton ed., Oxfam GB (2004). http://www.engagingmen.net/files/resources/2010/Caroline/Gemder_equality_and_men.pdf

Razlog zbog kojeg se čak i kvalificirane žene suočavaju sa poteškoćama pri napredovanju u dominantno muškim industrijama ne mora u prvi mah biti očigledan. Međutim, istraživanje je pokazalo da je praksa ljudskih resursa u takvim sredinama često sklonija predrasudama iz muške perspektive. „Iz razloga što stariji rukovodni timovi, kojima dominiraju muškarci, određuju uslove za normiranje talentiranosti, muški stereotipi postaju dijelom prakse ljudskih resursa što dovodi do toga da su dominantno muške industrije posebno osjetljive na pitanja stereotipa muškosti uslijed nedostatka različitosti...“¹¹¹ Odnedavno, značajna pažnja se posvećuje povećanju učešća žena u na višim rukovodećim pozicijama, a EU je pozvala javne institucije da usvoje dobrovoljne kvote kako bi se povećalo učešće žena u upravnim odborima na 30% do 2015. i 40% do 2020. godine. Iskustvo norveške vlade sa takvim kvotama pruža interesantan slučaj za analizu: 2003. godine, norveška vlada je promovirala sličan prijedlog privatnim kompanijama u smislu povećanja broja žena u odborima do 2005. U to vrijeme, povećanje broja žena je iznosilo između 5% i 6% i kao odgovor usvojen je zakon koji je propisao da kompanije moraju implementirati kvotu od 40% za žene u periodu od dvije godine ili će biti raspuštene. Uprkos energičnoj kampanji protiv zakona, od strane kompanija, nakon usvajanja zakona, mnoge kompanije su ponudile specijalizovane treninge i kurseve

za žene. Od 2007. do 2009. godine, broj žena u odborima norveških kompanija dostigao je 39.6%.¹¹² Druge evropske zemlje, na primjer Francuska i Luksemburg, prate norveški primjer, što dovodi do zaključka da je značajno za muškarce da kao kreatori politika, izvršni šefovi članovi odbora promoviraju zakonske i obavezujuće kvote.

Projekat opisan ovdje predstavlja primjer na koji način muškarci na rukovodećim mjestima u okviru organizacije mogu postati šampioni različitosti i kako mogu pomoći u kreiranju pravednije atmosfere u kontekstu ravnopravnosti spolova, posebno ciljajući na povećanje broja žena u rukovodstvu, odborima i na rukovodećim pozicijama.

Deset ambasadora rodne ravnopravnosti

2007. godine, danski ministar za rodnu ravnopravnost i Konfederacija danske industrije su zajednički uspostavili tijelo koje čini deset ambasadora/ica za žene u rukovodstvu. Ambasadori i ambasadorce, šest muškaraca i četiri žene, su predstavljali osobe sa visokim statusom i ugledne danske uposlenike/ce ministarstva obrane, ekonomije i trgovine, danske policije, korporacija iz sektora energije, tehnologije i inžinjeringu. Deset ambasadora i ambasadorica vodili su kampanju sa ciljem povećanja broja žena u odborima javnih i privatnih kompanija, preduzimajući različite akcije, uključujući:

- Novu strategiju regrutovanja i nove politike za ljudske resurse,
- Interne programe mentorstva,
- Mapiranje upravljačkog talenta u cijeloj kompaniji,
- Mapiranje nagrada i napredovanja u cijeloj kompaniji,
- Seminare i druge događaje.

Ambasadorska iskustva su konsolidovana u okviru Ten Tips lekcije (deset savjeta) za druge kompanije i organizacije koje žele povećati broj žena na izvršnim pozicijama:

1. Pristupiti različitostima iz šire perspektive (spol, nacionalnost, životna dob),
2. Uprava treba planirati sveobuhvatnu strategiju,
3. Viša uprava se mora obavezati i podržavati inicijative,
4. Biti strpljiv i držati se dugoročnog fokusa o promjeni korporativne strukture,
5. Podjednako regrutovati muške i ženske kandidate,
6. Razviti i implementirati strategiju za planiranje karijere,
7. Identificirati talente u kompaniji,
8. Razviti interni mentorski programe za žene rukovodioce,
9. Identificirati uzore među rukovodicima,
10. Potpisati povelju za više žena u upravi.

Povelja za više žena u upravi je inicijativa iz 2008. godine od strane Ministarstva za ravnopravnost polova koja omogućava javnim i privatnim kompanijama, na dobrovoljnoj osnovi, da iskažu spremnost u osiguranju jednakih mogućnosti za žene i muškarce u upravljačkoj karijeri i rukovodećim pozicijama.

Izvori:

More Women in Management: 10 Ambassadors Speak Out, Danish Minister for Gender Equality and the Confederation of Danish Industries, http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/Hplan/actionplan_gender_2010.pdf

Internet stranica ogranka za više žena na upravljačkim pozicijama:

<http://www.kvinderiledelse.dk>

Walk the Talk

„AB Volvo“ podržava različitosti u okviru svoje korporativne strukture i prepoznaće potrebu za posebnim mjerama koje će povećati broj žena na višim rukovodećim položajima. Program *Walk the Talk*, pokrenut je 1998. godine i proveden u Belgiji, Francuskoj, Švedskoj i SAD-u, a promovira svijest i razumijevanje pitanja ravnopravnosti spolova i rukovođenja sa ciljem promjene stavova i korporativne kulture. *Walk the Talk* je program treninga koji se fokusira na više rukovodioce (muškarce) koji su uzori u okviru kompanije i učestvuju u donošenju odluka. Izvršni direktori svakog odjela Volva, biraju jednog ili dva viša rukovodioca koji će učestvovati u jednogodišnjem programu (učesnici su plaćeni). Dok će se učesnici sresti na samo 15 dana u godini, oni će blisko sarađivati a grupa će dobijati podršku kroz mrežu prijašnjih učesnika programa.

Sam trening je kombinacija teorije i prakse a uključuje inovativne karakteristike, na primjer:

- Sesija pod nazivom „Upoznajte muškarce na vlasti“, u okviru kojeg su moći muškarci identifikovani kao oni koji „imaju moć nad sobom“, što prevedeno znači sposobnost da ospore norme, pruži podršku inovacijama i nekonvencionalnom razmišljanju, te prikaže rukovođenje kroz korištenje onog što su naučili u praksi.
- „Obrnuto mentorstvo“ u kojem su muškarci u paru sa ženskim mentorima, koje ih prate kroz program. Mentorice su na visokim izvršnim pozicijama a prošle su trening za liderice koji uključuje rodnu perspektivu. Mentorska komponenta daje muškarcima šansu da uče od nekog drugaćijeg nego što su to oni. Mentorstvo stvara nove muško-ženske mreže kojima se produbljuje razumijevanje pitanja ravnopravnosti spolova i također pomaže u mijenjanju „starih navika“ u umrežavanju i mentorstvu.
- „Domaći zadatak“ - zadaci, kao što je intervjuisanje žena rukovodilaca, ispitivanje stavova o „muškim klubovima“ i preduzimanje koraka koji vode kao promjeni negativnih organizacijskih praksi.
- Lični odraz i ispitivanje vrijednosti i stereotipa, kroz dnevnik u kojem učesnici upisuju promjene o vlastitim promjenama u stavovima, ulogama i diskusijama o rodnim normama.

Koordinator programa je primjetio pozitivan uticaj samog programa na „AB Volvo“ ali je također naglasio da stvarne promjene u stavovima i povećanje broja žena na višim rukovodnim nivoima zahtjeva paralelne inicijative, kao što su: ankete zaposlenih, politike regrutovanja koje podržavaju ciljeve programa i uključivanje rodne perspektive u operacije korporacije.

U 2010. godini „AB Volvo“ je nagrađen od strane udruženja „Fredrika-Bremer“ iz Švedske za njihov jedinstveni doprinos u napredovanju vezanom za ravnopravnost spolova na radnom mjestu.

Izvor:

Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need To Know (Jeanine Prime and Corinne A. Moss-Racusin, Catalyst, 2009),

<http://www.catalyst.org/knowledge/engaging-men-gender-initiatives-what-change-agents-need-know>

Internet stranica udruženja „Fredrika-Bremer“: <http://www.fredrikabremer.net/sallskap.html>

Inicijative koje imaju za cilj smanjenje segregacije na tržištu rada i olakšavanje unapređenja žena na rukovodne pozicije, kao što je ranije rečeno, također pomažu ukidanju razlike u plaćama na osnovu spola. Zahvaljujući ogromnim naporima EU da se okončaju razlike u primanjima, koje su zasnovane na spolu, u okviru Strategije za ravnopravnost spolova između muškaraca i žena za period 2010. -2015. godine postoji prilična dokumentacija o dobrim primjerima sa državnog i lokalnog nivoa koja je bila korištena za promociju jednakog plaćanja. Pozitivni napor i mjere popravke široko variraju, ali se mogu kategorizirati u sljedeće:

- Zakonodavstvo - Jedan primjer je austrijski zakon koji, između ostalog, propisuje preduzećima sa više od 1000 zaposlenih da izvještavaju o prosječnim zaradama muškaraca i žena, sa početkom u 2011. godini dok će se ova obaveza širiti prema manjim kompanijama do 2014. godine.¹¹³
- Podizanje svijesti - Drugi primjer je Poljska federacija poslovnih i profesionalnih žena (BPW) koja organizuje aktivnosti vezane za Dan jednakih plaća – 15. april - datum koji je izabran kako bi se naglasilo dodatnih 79 dana koje žene moraju da rade u Poljskoj da bi zaradile istu plaću koju muškarci zarade na godišnjem nivou.
- Procjene i analize - Ministarstvo jednakih mogućnosti Luksemburga provodi trening poslodavaca, sindikata i poslovnih udruženja da koriste logični jednak samotestirajući alat plaćanja, program razvijen of strane švicarskog Federalnog ureda za ravnopravnost spolova, koji analizira stepen na kojem organizacija osigurava jednak plaćanje za žene i muškarce.¹¹⁴
- Inicijative socijalnih partnera, uključujući akcije sindikata, kao što je u Mađarskoj, gdje sindikati sarađuju sa organizacijama civilnog društva u kreiranju baze podataka, e-Wage barometar, koji omogućava poređenje plaća; napori udruženja poslodavaca da unaprijede balans između privatnog i poslovнog života, kao što je to primjer slovenačkog udruženja poslodavaca koje promovira proces „certifikacije kompanija koje promoviraju balans između porodičnog i profesionalnog života“; te kolektivno pregovaranje o reviziji radnih mesta i šemi plaća, što je već implementirano u Belgiji.¹¹⁵

Pregled inicijativa ovih kategorija otkriva sljedeće: dok su muškarci prečutno uključeni u takve projekte (u svojstvu donosioca zakona, predstavnika sindikata, rukovodioca, itd.), praktično nisu uočeni napori pristupanja muškim rukovodiocima niti je zatražena promjena od strane muškaraca u cilju prevazilaženja razlike u plaćama. Jedan neobičan primjer je projekat u islandskoj općini Akureyri koji je iskoristio ovu taktiku. Centar za ravnopravnost spolova, jedna od tri institucije za ravnopravnost polova, koja je smješten u distriktu Akureyri, osnovao je 2004. godine poseban odbor sa usvojenim akcionim planom u svrhu pregleda isplate dohodata svim zaposlenim. Zadatak je bio izvršiti procjenu da li su plaće u sladu sa dogovorima sindikata i identificirati bilo kakvu vrstu posebnih plaćanja (na primjer, prekovremeni rad). Otkriveno je da su naknadu za prekovremeni rad gotovo isključivo primali muškarci. Ova naknada je kasnije smanjena, jer su muškarci radili više prekovremeno nego što je bilo dozvoljeno porodičnom politikom distrikta. Bez obzira na nezadovoljstvo radnika muškaraca, nekoliko je dalo otakz, konačno je odluka o primanjima radnika centralizovana i razlike u plaćama eliminisane. Više pozitivnih napora od strane muškaraca je potrebno da bi se ukinule nejednakе prakse i diskriminacija na tržištu rada koja je pod uticajem razlika u naknadama.

3.6.2 Balans između profesionalnog i porodičnog života

Kao što je već uočeno, učešće žena u porodičnim obavezama, posebno kad je riječ o brzi o djeci, se nije smanjilo u odnosu na povećan obim plaćenog rada. U mnogim zemljama učešće muškaraca u porodičnim obavezama je još uvijek nisko. Također, migracija radnika i smanjenje pomoći od strane države, posebno u bivšim sovjetskim republikama, dovelo je do povećanja porodičnih dužnosti. Brzo starenje stanovništva je karakteristika nekoliko pod-

¹¹³ How to Close the Gender Pay Gap? Strategies and Good Practices of States and Social Partners in Europe, Institute for the Equality of Women and Men (2010).

¹¹⁴ Ministarstvo za jednake mogućnosti: http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/index.html,
Federalni ured za rodnu ravnopravnost, <http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=en>.

¹¹⁵ Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010).

regija, Zapadne Evrope i Sjeverne Amerike posebno, tako da je moguće da će se od mlađih članova porodice sve više tražiti da se brinu o svojim starijim članovima.

Radni uslovi, kao što su niske plaće, dugo radno vrijeme i neformalni i neregulisani poslovi, također otežavaju ženama i muškarcima da uspostave ravnotežu između posla i porodičnih obaveza.

Žene i muškarci imaju mnogo koristi od politika koje omogućavaju usklađenost profesionalnih ciljeva sa porodičnim životom. Za žene je korist možda jasna; porodične obaveze predstavljaju jedan faktor koji ometa žene u postizanju njihovog punog potencijala u radnom životu. Za muškarce, bolji porodično-poslovni balans znači poboljšanje odnosa sa svojom djecom, povećanje učešća u porodičnom životu i manja fokusiranost na posao i postizanje poslovnih uspjeha. Dalje, uspjeh bilo kojih inicijativa koja pomaže ženama u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života će biti ugrožen ukoliko muškarci nisu takođe spremni da preuzmu dodatne porodične obaveze.

Dokazi također ukazuju da je nedostatak efektivnih politika koje podržavaju žene u kombinovanju karijere sa rađanjem djece, u međusobnom odnosu sa padom stopa fertilitet¹¹⁶, što predstavlja problem demografske prirode koji je prisutan u većini zemalja u regionu OSCE-a. Poboljšanja u životu žena (kao što su visoko obrazovanje, zaposlenost, povećanje plaće i usvajanje politika koje uspostavljaju ravnotežu između posla i porodičnog života) pružaju ženama mogućnost da rađaju djecu i da u isto vrijeme ostanu angažovane u ekonomskoj sferi.¹¹⁷

Dok prethodni odjeljak naglašava projekte u kojima se radi sa muškarcima na proširenju njihovih uloga kao očeva koji učestvuju u porodičnom obvezama, niže navedeni primjer dobre prakse ukazuje da su muškarci koji se trude da promoviraju bolje uspostavljenu ravnotežu između porodičnog i poslovog života, čine dio većeg procesa. Ovaj proces obuhvata razvoj zakonodavnog okvira i politika (o porodičkom i roditeljskom odsustvu na primjer), reformu praksi na radnom mjestu, povećanja opcija za brigu o djeci i druge oblike socijalne podrške, te mijenjanje stavova i vjerovanja u ulozi muškaraca i žena u brizi oko djece i drugih članova porodice. Muškarci imaju ključnu ulogu u svakom od ovih procesa, i incijative određenog broja zemalja pokazuju da je možda najvažnija upravo uloga vođe i davanje pozitivnog primjera radnicima, kolegama i članovima porodice.

Islandski zakon o porodičkom i roditeljskom odsustvu

Islandski sistem roditeljskog odsustva se smatra za uzor u regionu koji je dao doprinos pozitivnoj promjeni rodnih uloga u zemlji. Tokom 2000. godine, Island je značajno izmjenio svoj Zakon o porodičkom i roditeljskom odsustvu kako bi uključio sljedeće odredbe: odsustvo je produženo sa šest na devet mjeseci, roditelji koji su bili u radnom odnosu su primali 80% prosječne plaće tokom odsustva; majke i očevi su dobili po tri mjeseca odsustva plus dodatna tri mjeseca koje su roditelji mogli da podijele onako kako im odgovara (na primjer, simultano, pola radnog vremena ili podijeljeno u nekoliko dijelova). Zakonom je uspostavljen poseban Fond za odsustvo nakon rođenja djeteta kako bi se obezbijedile plaće za roditelja/e na odsustvu koje se djelomično finansiraju putem osiguranja koje plaća poslodavac. Vrijeme provedeno na porodičnom/roditeljskom odsustvu se smatra vremenom u radnom odnosu u svrhu računanja

¹¹⁶ Work and Family: The way to care is to share!, International Labour Organization.

¹¹⁷ Shripad Tulapurkar, Babies make a comeback, Nature, Vol 460|6 August 2009.

praznika, bolovanja i beneficija u slučaju nezaposlenosti.

Zakon artikuliše dva specifična cilja: osigurati da djeca provode vrijeme sa oba roditelja i omogućiti muškarcima i ženama da usklade posao sa porodičnim životom. Parlamentarne diskusije su također naglasile svrhu izjednačavanja statusa muškaraca i žena na tržištu rada i svrhu smanjenja razlike u plaćama.

Važno je napomenuti da je izmjenjeni Zakon uticao na sistem prema kojem je pravo na porodiljsko i roditeljsko odsustvo zavisilo od toga da li je roditelj bio zaposlen u javnom ili privatnom sektoru, dok očevi nisu imali nezavisno pravo na odsustvo (mogućnost oca da uzme plaćeno odsustvo je zavisila od majke koja uživa svoja prava).

Zakon je dobro prihvacen od islandskog društva, i otprilike 90% očeva koristi svoje pravo na odsustvo u prosjeku 97 dana (majke u prosjeku koriste 180 dana). Došlo je do značajne promjene u vremenu koje djeca provode sa svojim očevima, i istraživanja su pokazala da je šema roditeljskog odsustva poboljšala emocionalne veze između očeva i njihove djece. Ipak, tradicionalna shvatanja majčine primarne uloge da se brine o djeci su i dalje veoma zastupljena na Islandu. Značajno je da zakon nije uključio društveni marketing za promociju uključenosti očeva. Nije došlo do dramatičnog smanjenja razlike u plaćama ali istraživanja pokazuju da otkada je zakon usvojen, zainteresovanost žena za napredovanje na poslu i za rukovodeće pozicije se više ne smanjuje nakon rođenja djeteta, kao što su to prethodne studije pokazale. I konačno, povećanje fertilitet žena u Islandu se pripisuje novom zakonu.

Izvori:

The Parental Leave System in Iceland: Seminar reports from Organisation of exchange of good practices on gender equality, European Commission Programme for Employment and Social Solidarity, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docid=2265&langid=en>

Ingolfur V. Gislason, Parental Leave in Iceland- Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000, Centre for Gender Equality/ Ministry of Social Affairs (2007), http://www.jafnretti.is/d10/_files/parentalleave.pdf

Putovanje kroz kulturu

Program „Putovanje kroz kulturu“ koordiniralo je holandsko Ministarstvo za socijalna pitanja i rad u periodu 2002. do 2004. godine. Projekat se bavio činjenicom da žene u Holandiji uglavnom rade puno radno vrijeme dok ne dobiju djecu dok nakon toga rade pola radnog vremena ili napuštaju posao. Holanđanke također preuzimaju većinu kućnih obaveza i obaveza oko djece. Cilj programa je bio stvaranje mogućnosti za zaposlenje žena fokusirajući se na muškarce sa kritičnom porukom da kad bi muškarci bili više uključeni u kućne obaveze, žene bi mogle da usklade posao sa porodičnim životom.

Program Putovanje kroz kulturu je koristio nekoliko strategija, kao što su na primjer:

- Profesionalna medijska kampanja „Ko šta radi?“ putem televizije, radio stanica, konferencije za novinare, TV emisija, interneta. Značajno je da su muškarci bili uključeni u planiranje kampanje. Kao rezultat, poruke koje su bile upućene muškarcima su bile šaljive i nisu bile optužujuće.
- Drugi dio kampanje se fokusirao na motivirajuće i inspirativne muškarce baveći se barijerama i dilemama koje nastaju kada se muškarci više uključe u porodične obaveze. Na primjer, poslodavci ne pružaju uvijek podršku muškarcima koji preuzimaju dodatne porodične obaveze. S druge strane, žene mogu iskazati svoje frustracije kada muškarci obavljaju domaće zadatke na „muški“ način. Medijske reklame su zbog toga oslikavale koliko je važno da muškarci provode vrijeme sa svojom djecom kao i zadovoljstvo koje im to zajedničko vrijeme provedeno s djecom pričinjava. Muškarci su bili ohrabreni da razgovaraju sa poslodavcima, kolegama i prijateljima o pravednoj raspodjeli porodičnih zadataka i da prave „dogovore o podjeli porodičnih obaveza“ sa svojim partnerkama.

- Organizatori projekta su sa holandskim kompanijama i fakultetima za menadžment radili na pitanjima podjele porodičnih obaveza i omogućavanju fleksibilnijeg radnog vremena za muškarce i žene.
- Jedna komponenta projekta je obuhvatala rad sa mlađim ljudima u školama. Studenti su raspravljali o tome kako podijeliti porodične obaveze sa budućim partnerima, dok je tema kombinovanja posla sa brigom o djeci i drugim obavezama bila dodatak procesu planiranju karijera.
- Nevladine organizacije koje predstavljaju etničke manjine, kao što su turski društveni i vjerski pokret, su također u svojim zajednicama potakle pitanje podjele porodičnih obaveza i uloga muškaraca i žena u porodici.

Izvor:

Men taking the lead, EQUAL Success Story, European Commission on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/documents/sucstor05_en.pdf

Priče o očevima na odsustvu

Dva komplementarna resursa, razvijena u okviru projekta podržanog od strane EU, „Moderno muškarci u uvećanoj Evropi: Razvoj inovativnih strategija u oblasti rodne ravnopravnosti“, dokumentuje iskustva muškaraca koji koriste roditeljsko odsustvo u četiri evropske zemlje koje predstavljaju različite sisteme socijalne zaštite i porodičnih tradicija (Danska, Island, Litvanija, Malta). Višegodišnji projekt (od 2001. do 2005. sa fazom nastavka aktivnosti) je imao za cilj donošenje promjena u vezi sa rodnim identitetima i fokusirao se na ohrabriranje muškaraca da preuzmu nove i moderne rodne uloge. Kroz temu roditeljskog odsustva, suočilo se sa stereotipima, i muškarci koji su preuzezeli ovu ulogu su prikazani kao pozitivni primjeri u porodicama, radnom mjestu i u čitavom društvu.

„Muškarci to rade! - priče o očevima na roditeljskom odsustvu“ je kompilacija eseja koje su napisali muškarci iz raznih zemalja o svojim iskustvima u ulozi očeva, o beneficijama koje oni i njihova djeca imaju od roditeljskog odsustva i njihovoj interakciji sa radnim kolegama. Publikacija predstavlja koristan dokument koji ukazuje na to kako su različiti muškarci prevazišli stereotipe da briga o djeci nije „muški posao“. Drugi dio o očevima na roditeljskom odsustvu, nudi rezultate kvalitativnog istraživanja o stavovima očeva i poslodavaca i iskustvima vezanim za roditeljsko odsustvo u istim zemljama. Izvještaj daje poređenje raličitih zakonodavnih osnova o roditeljskom odsustvu, pruža informacije o barijerama koje se trebaju ukloniti kroz razvoj politika o odsustvu i proučava kako su viđenja maskuliniteta blisko povezana sa prihvatanjem roditeljskog odsustva od strane muškaraca.

Izvor:

Internet stranica Centra za poticanje ravnopravnosti, Moderni muškarci u uvećanoj Evropi: Razvijanje strategija za ravnopravnost spolova

Prvi dio: <http://www.gap.lt/main.php?id=963&lang/2>

Drugi dio: <http://www.gap.lt/main.php?id=961&lang/2>

3.7 Uključivanje muškaraca kroz zdravlje

Kako bi se uklonila rodna neravnopravnost u oblasti zdravstva moramo se pozabaviti ulogom muškaraca. Moramo transformirati mnoge aspekte muškog ponašanja, stavova i drušvenih odnosa, kao i šire strukture i odnose koje stvaraju i održavaju štetne ili ugnjetavačke vidove maskuliniteta.

Široka tema zdravlja i blagostanja je možda najčešća polazna tačka za uključivanje muškaraca u inicijative za rodnu ravnopravnost. Rani programi za osnaživanje žena u oblasti reproduktivnog zdravlja i prava, su pomogli u shvatanju da će napredak biti ograničen ukoliko se ne radi i sa muškarcima. Postoji mnogo primjera projekata koji rade sa muškarcima na pitanjima seksualnih odnosa, kontracepcije, planiranja porodice, trudnoće i rođenja djeteta kao i brige tokom trudnoće i o djetetu. U isto vrijeme, zbog toga što su muškarci generalno zainteresovani za pitanja svog sopstvenog seksualnog zdravlja, ali često imaju veoma malo izvora informacija, muška seksualnost je također bila polazna tačka za bavljenje pitanjima spolno prenosivih bolesti i HIV/AIDS-a, kao i zdravih i pravednih odnosa među spolovima i čak za pitanje nasilja. Kao što je opisano u nekim praksama navedenim u ovom dokumentu, projekti sa najvećim transformacijama koji koriste zdravlje kao polaznu tačku, bave se pitanjem maskuliniteta sa mnogo šireg aspekta. Pošto zdravstveni program ne potпадa direktno u sigurnosnu viziju OSCE-a, ova tema se neće ovdje detaljno obrađivati. Umjesto toga, sljedeći primjer pokazuje na koji način su korištene zdravstvene teme kako bi se došlo do velike grupe muškaraca sa rodno transformacijskim porukama u veoma muškom okruženju-vojsci. Dodatni resursi vezani za programe o zdravlju, od kojih mnogi daju primjere o uspješnim pristupima iz ostalih regija, se nalaze u Aneksu ove publikacije.

Rad sa oružanim snagama na reproduktivnom zdravlju i pravima

UNFPA je 2002. godine, u partnerstvu sa Oružanim snagama Turske i Ministarstvom zdravstva Turske, održao jednodnevnu obuku za vojnike o seksualnom i reproduktivnom zdravlju, prevenciji rodno zasnovanog nasilja i rodnoj jednakosti. Vojno okruženje je odabранo zbog nekoliko razloga: pošto je vojna služba obavezna u Turskoj, većina muške populacije u mlađoj dobi bi prošla kroz obuku; turski školski sistem se ne bavi temama seksualnog i reproduktivnog zdravlja ili rodno zasnovanog nasilja, tako da bi obuka bila jedina prilika za ovu grupu muškaraca da dobiju tu vrstu informacija. Konačno, približno 31% turskog godišnjeg budžeta se troši na oružane snage, tako da je ova institucija u dobroj poziciji da pripremi materijale za obuku i održi program u budućnosti. U stvari, projekt je postao stalан nakon što su Oružane snage Turske donijele uredbu kojom se program proglašava obaveznim. Otprilike tri miliona muškaraca je obučeno kroz ovaj projekt.

Pošto se mogao dodijeliti samo jedan dan za održavanje obuke, neophodno je bilo fokusirati se na razmjenu informacija prije nego na promjenu ponašanja. Materijali i plan obuke su morali biti jasni, praktični i participatori, te dozvoljavati značajnu interakciju između trenera i vojnika. Donešene su i strateške odluke o tome kako uključiti teme rodno zasnovanog nasilja i rodne ravnopravnosti koje vojni vrh ispočetka nije smatrao prioritetima.

Većina trenera je prijavila da su vojnici pružali otpor upravo u vezi ova dva pitanja, ali su uloženi naporci kako bi se prezentovanjem činjenica suprostavili stereotipima i predrasudama. Pored toga, treneri su ohrabrili druge vojnike da otvoreno govore, čime je stvoren ugodan ambijent za

diskusiju. Posebno osmišljene učionice, participatorna metodologija i informativni materijali visokog kvaliteta su bili jedinstveni u okviru vojnog obrazovanja i posebno zanimljivi vojnicima.

Iako nije bilo mjerila promjene ponašanja, primjećeno je da je mnogo vojnika nakon obuke zadržalo materijale koji su dobili i pozivali se na njih, a postavljali su i više pitanja doktorima/terenskim trenerima. Nekoliko korisnih naučenih lekcija se može istaći:

- Uvesti teme rodno zasnovanog nasilja i rodne ravnopravnosti strateški, u ovom slučaju putem obrazovanja o seksualnom i reproduktivnom zdravlju, što je veoma interesovalo vojnike.
- Uključiti mlade ljudе u njihovim „kritičnim godinama“.
- Ugraditi obuku tako da bude dio vojne hijerarhije. Obuka je bila obavezna na svim nivoima, što je značilo da su treneri morali to prihvatiti kao dio njihovih odgovornosti, i vojnici su također bili spremni da prime nove informacije o osjetljivim temama kada su uvidjeli da su njihovi pretpostavljeni to podržali.
- Korištenje i muških i ženskih trenera. Neki dijelovi obuke su zajednički održani, što je omogućilo vojnicima da dobiju i mušku i žensku perspektivu o temama. Također, timska metodologija je uspostavila zdrav i profesionalan odnos između muškaraca i žena.

Izvor:

Partnering with Men to End Gender-Based Violence: Practices That Work from Eastern Europe and Central Asia, UNFPA (2009),
http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2009/partnering_with_men.pdf

Napori da se riješi pitanje epidemije HIV-a je od posebnog značaja za mandat OSCE-a zbog specifične prirode problema u regionu. Epidemija predstavlja ozbiljan problem u zemljama Istočne Evrope i Centralne Azije gdje se broj ljudi koji imaju HIV utrostručio od 2000. godine (procjenjen broj je 1.4 miliona ljudi)¹¹⁸. U ovoj subregiji, epidemija je i dalje koncentrisana između narkomana koji uzimaju drogu intravenozno (uglavnom muškarci) koji potom zaraze seksualne partnere (uglavnom žene). Druge ranjiva populacija uključuje radnike u seksualnoj industriji, muškarce koji imaju seksualne odnose sa muškarcima, zatvorenike i migrante. Veza između širenja HIV-a, zloupotrebe i trgovine drogom te migracija povlači za sobom pitanja unutrašnje i prekogranične sigurnosti koje idu izvan zdravstvene sfere. Tako je OSCE prepoznao da HIV/AIDS epidemija u Evropi i Centralnoj Aziji predstavlja prepreku ekonomskoj stabilnosti. Organizacija je prepoznala da će „svaki pojedinac i društvo u cjelinu imati koristi ukoliko se fokus stavi na ulogu muškaraca i dječaka u borbi protiv HIV/AIDS-a i na promociji ravnopravnosti spolova“.¹¹⁹ Nekoliko OSCE-ovih terenskih ureda podržava obrazovne aktivnosti u polju prevencije HIV/AIDS-a.

Programi koji su se bavili problemom širenja HIV/AIDS-a su bili među prvima koji su ukazali na slabosti koje su nalaze u „isključivo ženskom“ pristupu rješavanja rodnih normi. Takvi programi su pokazali da usmjerenošć ka osnaživanju žena i djevojaka da traže sigurniji seksualni odnos nema efekta „u društвima gdje su muškarci ti koji odlučuju kada i s kim će imati seksualni odnos, kao i da li će ili ne koristiti prezervativ“.¹²⁰ Karakteristika hegemonijskog maskuliniteta je razumijevanje da muškarci imaju pravo na seksualne odnose, što dalje povlači za sobom pitanja rodno zasnovanog nasilja, uključujući prisilan seksualni odnos, te čak i primjenu seksualnog nasilja kao vida ratne taktike.

Dok se način prenosa HIV-a možda razlikuje od regije do regije, osnovni oblici maskuliniteta koji dovode muškarce i žene u rizik da budu zaraženi su uglavnom iste. Izloženost muškaraca

118 UNAIDS Fact Sheets: Eastern Europe and Central Asia, 2010

119 Dublin Declaration on Partnership to fight HIV/AIDS in Europe and Central Asia, 2004.

120 Men are Changing: Case study evidence on work with men and boys to promote gender equality and positive masculinities, The International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

infekciji HIV-a „dolazi od pritiska da se prilagode normama koje izjednačavaju muževnost sa dominacijom nad ženama, seksualnim uspjesima i rizikovanjem kao i sa strahom od ranjivosti koji sputava muškarce da traže pomoć“.¹²¹ Nejednakost među spolovima znaće da žene često nisu u mogućnosti da traže siguran seksualni odnos ili da izbjegnu nasilje. Iako su zemlje učesnice koje bilježe najbrži rast novih slučajeva osoba zaraženim HIV-om posvetile značajne resurse rješavanju ovog problema, većina programa je fokusirana na informativne kampanje, obrazovanje i promjenu ponašanja. Minimalna pažnja se posvećuje osnovnim oblicima rodnih normi koji potiču epidemiju, i vezi između zdravstvenih programa i napora u borbi protiv rodno zasnovanog nasilja često nedostaju. Međutim, ne postoji razlog zašto se dobre prakse iz drugih krajeva svijeta o uključivanju muškaraca u naporima reformiranja nezdravih maskuliniteta ne bi mogle primjeniti u OSCE regionu. Slijedeća praksa pokazuje kako svijest o HIV-u može biti polazna tačka za ponovno razmatranje muških rodnih normi, bez potrebe stavljanja posebno snažnog fokusa na zdravstvene informacije.

Transformacija toksičnih maskuliniteta

Organizacija „Održivost, nada, djelovanje, prevencija, edukacija“ (SHAPE) iz Zimbabvea je nevladina organizacija koja radi sa studentima na prevenciji HIV-a. SHAPE djeluje na četiri državna univerziteta u Zimbabveu i obuhvata otprilike 1,000 studenata. Organizacija vodi specifičan projekat pod nazivom Rod, maskuliniteti i HIV. SHAPE se prema epidemiji HIV-a odnosi kao problemu koji zahtijeva transformaciju neravnopravnih rodnih odnosa, i pored projekata koji rade na osnaživanju žena, SHAPE se fokusira na muškarce i negativna ponašanja („toksični maskuliniteti“) koja se povezuju sa širenjem HIV-a, nasilja i nedostatka poštovanja prema ženama.

Projekat „Rod, maskuliniteti i HIV“ se realizira kroz radionice, čiji cilj nije distribucija informacija već „promjena duboko usađenih vjerovanja i ponašanja i pomoći učesnicima da personalizuju rodna pitanja“. Radionice o maskulinitetima su usmjerene na ponašanje tipično za muške studente, kao što su grubost i nepristojnost, više seksualnih partnera, prekomjerna upotreba alkohola i agresivnost prema ženama. Tokom radionica, mladi ljudi su učestvovali u interaktivnoj vježbi koja je osmišljena da im pomogne da shvate da ih gore opisane vrste „toksičnih maskuliniteta“ izlažu opasnosti da budu zaraženi HIV-om i da takve vrsta ponašanja potiču iz društveno konstruisanih rodnih uloga i pritiska da prihvate takvo ponašanje. Radionice predstavljaju polaznu osnovu za mlade muškarce odnosno preispitivanje i kritiku kulturnih, patrijarhalnih i društvenih prepostavki o maskulinitetu i rodnim ulogama. Kroz program mlađi muškarci sami definišu „netoksične“ atribute „pravih muškaraca“ kao što su sposobnost da se odupru vršnjačkom pritisku; da budu racionalni i da ne reaguju emotivno; da kontrolišu svoju narav; da budu odgovorni; da koriste snagu razuma a ne fizičku snagu; da budu obzirni; da se uzdržavaju od seksualnih odnosa ili da koriste prezervativ, i da uvažavaju principe rodne ravноправnosti. Važno je da učesnici dobiju osjećaj alternativnih maskuliniteta kao i zdravog i primjerenog ponašanja.

Radionice traju dva dana i obično se održavaju vikendom. One okupljaju male grupe muških studenata (između 20 do 25 učesnika). SHAPE objašnjava da uspjeh obuke uveliko ovisi o karakteru i vještini trenera, koji moraju pokazati bar ove karakteristike: moraju biti muškarci; moraju biti vješti posrednici i sposobni da koriste participatori pristup (za razliku od predavanja o „nekorektnom“ ponašanju); i moraju biti aktivisti koji se zalažu za rodnu ravноправnost i osnaživanje žena.

Izvor:

Transforming toxic behaviour, Preventing HIV by improving gender relations at a Zimbabwean university, Oxfam International (2007).

3.8 Sigurnost i konflikt

*Promocija manje agresivnih alternativnih modela u odnosu na oblik vojničke dominacije muškaraca, koji preovladava, pridonosi poboljšanju društvenog blagostanja, ekonomskom napretku i smanjenju nasilja.*¹²²

Muškarci su uključeni u zonama mira i sukoba na suprotne načine. Prvo, muškarci dominiraju u formalnim sigurnosnim institucijama (one koja se bave osiguravanjem javnog reda i suzbijanjem kriminala, odbranom teritorije, nadgledanjem državne granice, održavanjem mira i reagovanjem u kriznim situacijama), kako u broju, tako i u pogledu kulture. U sigurnosnom sektoru možda su najviše zastupljeni muškarci. Ovaj sektor se oistovjećuje sa muškim normama kao što su snaga, hrabrost, agresivnost, preuzimanje rizika, suprotstavljanje i heteroseksualnost. Istovremeno, zaštita je bitan mandat institucija koje su zadužene za pružanje sigurnosti, a budući da se vojne snage sve više koriste za mirovne operacije, potrebno je da se ova dominacija muškaraca promijeni.

Drugo, muškarci su ti koji su u većini slučajeva počinioци nasilja usmjerenog prema drugim muškarcima, dječacima, ženama i djevojkama. Ove činjenice ne znače da je većina muškaraca nasilna. Umjesto toga, istina je upravo suprotna, mali broj muškaraca su počinioци nasilja. Međutim, muško nasilje kao društveni problem stoji na putu sigurnosti i mira za muškarce, žene i djecu. Nasilje je globalni problem koji iznuđuje ogromne troškove od pojedinaca i društva, i koje ometa ekonomski razvoj i napredak generalno.

Ovaj dio istražuje različite aspekte kako se muška dominantnost odražava u pogledu sigurnosti i sukoba, fokusirajući se na tri međusobno povezane teme: potreba za integracijom načela rodne ravnopravnosti u smislu mirovnih i sigurnosnih zalaganja, što uključuje razumijevanje kako muška dominacija može otežavati ove procese ako se ne pristupi rješavanju iste, pretvarajući kulturu u kojoj dominiraju muškarci, a koja je zastupljena u sigurnosnim institucijama angažovanjem muškaraca u uniformi, i na kraju angažovanjem muškaraca i dječaka, kao aktivista protiv rodno-uvjetovanog nasilja. Tu su također kritične veze između muškaraca, oružani sukob i prisutnost rodno zasnovanog nasilja koji utiču na svakuod opisanih tema.

3.8.1 Integracija načela rodne ravnopravnosti u mirovnim procesima i rješavanju sukoba

Rezolucija 1325 o ženama, miru i sigurnosti Vijeća sigurnosti UN-a (UNSCR 1325) direktno upućuje na uticaj rata na žene i djevojke i potrebu da žene učestvuju u rješavanju sukoba. UNSCR 1325 poziva na uzimanje u obzir rodne perspektive u repatrijaciji i povratku, rehabilitaciji, reintegraciji i post-konfliktnoj rekonstrukciji te poziva strane u oružanom sukobu da poduzmu posebne mjere za zaštitu žena i djevojaka od rodno zasnovanog nasilja, uključujući silovanje i druge oblike seksualnog zlostavljanja. Kako je istaknuto u UNSCR 1325, nedostatak zastupljenosti i uključenosti žena u sprečavanju i rješavanju sukoba, kao i u mirovnim i sigurnosnim naporima, znači da problemi žena i djevojaka često nisu obuhvaćeni ovim procesima i zbog toga je njihova efikasnost ugrožena. U svakom slučaju rezolucija prepoznaje potrebu za integracijom načela rodne ravnopravnosti „rodne perspektive“ u mirovnim inicijativama, uključujući aktivno sudjelovanje muškaraca. Kao što je slučaj sa

122

Report on Involving Men in the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, Gender Action for Peace and Security (GAPS UK) (2007).

integracijom načela rodne ravnopravnosti u okviru struktura vlasti, muškarci su ti koji su u većinskom dijelu zastupljeni u sektoru sigurnosti i moraju preuzeti proaktivnu ulogu u razvoju i provedbi akcionih planova za UNSCR 1325.¹²³ Postoji posebna potreba za „više odgovornosti s obzirom na politike i strategije UNSCR 1325.

Veći broj organizacija treba uvesti kategoriju „šampiona rodne ravnopravnosti“, koji bi u najboljem slučaju, bili muškarci na rukovodećim pozicijama. U konačnici, viši menadžment treba biti odgovoran, a osoblje mora biti odgovornije.¹²⁴

Odluka Vijeća ministara OSCE-a broj 14/05 (2005) o ženama u prevenciji sukoba, upravljanju u kriznom periodu i postkonfliktnoj sanaciji poziva strukture OSCE-a i ostale članice da integriraju ciljeve UNSCR 1325 u provedbi Akcionog plana OSCE-a za promociju ravnopravnosti spolova. Do danas, 16 država članica su razvile svoj nacionalni akcijski plan za provedbu UNSCR 1325. Druge države su uključene u proces integracija načela rodne ravnopravnosti u sigurnosni sektor unutar nacionalnih inicijativa. Ministar odbrane Rumunije, na primjer, izdao je nalog za provedbu Nacionalnog akcionog plana o integraciji načela rodne ravnopravnosti u aktivnostima Ministarstva narodne odbrane.¹²⁵ Slično kao i u ostalim situacijama nekih drugih akcionih planova i strategija, većina država su usmjerene ka povećanju zastupljenosti ženskog spola u sigurnosnim institucijama i podizanju svijesti o rodnom senzibilitetu, posebno među muškim osobljem, ali prepostavka da se spol odnosi samo na žene mora biti opovrgнутa. Integracija načela rodne ravnopravnosti zahtijeva da se pažnja posveti i diferencijalnim uticajima nasilja i sukoba na žene i muškarce. Ona također traži razmatranje uloge koju dominantni maskulinitet ima na na produzetak sukoba i usporavanje mirovnog procesa.

Jedna od karakteristika hegemonijskog maskuliniteta je pritisak sa kojim se muški rod suočava kako bi opravdao svoju muškost. Ali za mnoge muškarce, posebno one sa niskim dohotkom, gdje su zbog sukoba ili tranzicije postavke destabilizirane, gdje „nema povezanosti između očekivanja i sposobnosti da se živi prihvatajući normativni model muškosti u kojima su se oni socijalizirali“, ovakva situacija može dovesti muškarce do destruktivnog ponašanja.¹²⁶ Muškarci koji se osjećaju nemoćno mogu tražiti alternativne načine da dokažu svoju muškost „pribjegavanjem nezakonitom i kriminalnom ponašanju kako bi zaradili prihode i izgradili status ili ispoljavanjem svojih frustracija i bijesa kroz nasilje, alkohol i zloupotrebu droga, do pokušaja samoubistva.

Ispoljavanje frustracija kroz ugnjetavanje manje moćnih pojedinaca, kao što su žene i omladina, također je česta reakcija. Na svom vrhuncu, osjećena muškost kod muškarca, frustracija i bijes mogu ih učiniti ranjivim i podložnijim za angažman u sukobu i ratu.¹²⁷ „Muškarci koji se osjećaju marginalizirano, poniženo i bez mogućnosti da obavljaju dužnost, mogu biti pod pritiskom da se pridruže oružanim grupama, bandama, pa čak i terorističkim pokretima.¹²⁸ Iz ovih razloga, projekti koji pokušavaju da pruže muškarcima alternativna i sigurna mjesta za samorealizaciju, kao i inicijative koje pretvaraju pojmove muškosti koji su povezani sa agresivnim dokazivanjem muškosti, su od ključnog značaja.

123 Trenutno, sljedeće članice OSCE-a imaju Nacionalne akcione planove: Austrija, Belgija, Bosna i Hercegovina, Kanada, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Island, Holandija, Norveška, Portugal, Španija, Švedska, Švicarska i Engleska.

124 Report on Involving Men in the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, Gender Action for Peace and Security (GAPS UK) (2007).

125 Romania: Review and Appraisal in the Commission on the Status of Women in 2009 (2008).

126 Ian Bannon and Maria Correia, eds., *The Other Half of Gender: Men's Issues in Development*.

127 Ibid.

128 Ibid.

Značajan napor je posvećen izučavanju odnosa između muškosti i razoružanja, demobilizacije i reintegracije (RDR - DDR), ali takva istraživanja uglavnom nisu pružila informacije o politici ili praksi u regionu. Dominantan pristup RDR - DDR karakterizira odsustvo rodne perspektive. „Mjere razoružanja, uz demobilizaciju i reintegraciju bivših boraca, često se tretiraju kao „tehnička igra brojeva”, sa malo ili bez pozivanja na rodnu analizu.¹²⁹ Upravljanje lakin i malokalibarskim naoružanjem tokom postkonfliktne rehabilitacije rijetko obuhvata rodnu perspektivu što na kraju ugrožava efikasnost takvih operacija. Ako se obavljaju na način koji u potpunosti zanemaruje rodni aspekt, otkup oružja, predaja, oduzimanje ili programi uništenja, na primjer, imaju male šanse za uspjeh i malo uticaja na transformaciju muških normi koje podržavaju nošenje malokalibarskog oružja i sveprisutne „kulture oružja” kakva postoji u mnogim državama učešnicama. U zemljama koje su imale oružani sukob, muškarci se često podstiču da uzmu oružje kao dio normalne muške uloge i zauzvrat, oružje postaje povezano sa pojmovima moći i dominacije. Čak i u nekonfliktnim okruženjima, nošenje oružja je znak muževnosti za mnoge muškarce. Posjedovanje oružja može da se vidi kao „dio obreda prelaska iz djetinjstva u zrelo doba” u zemljama koje karakteriše nasilje.¹³⁰ Istraživanje znanja i stavova u Crnoj Gori, na primjer, utvrdilo je da za mlade ljudе uzrasta od 15 -18 godina, upotreba oružja „znači potvrdu muževnosti”. Mišljenje su da upotreba oružja artikulira njihovu muškost.¹³¹

Naoružani muškarci i prisustvo lakin i malokalibarskog naoružanja u kući su također blisko povezani sa visokim rizikom za nasilje nad ženama. Ipak pitanja rodno zasnovanog nasilja rijetko se postavljaju u kontekstu upravljanja lakin i malokalibarskim naoružanjem i kontrole naoružanja. Gore pomenuta studija u Crnoj Gori uključuje anketu od 1.500 žena koje je kontaktirao NVO „Sigurna kuća za žene” kojom se otkrilo da je 90% ovih žena iskusilo prijetnju od strane svojih partnera oružjem (obično, pištoljima).¹³² Oružje doneseno kući od strane vojnika koji nisu na dužnosti, policajaca i radnika obezbeđenja se također koristi u incidentima porodičnog nasilja.¹³³

Održivo razoružanje zahtjeva „smanjenje broja i strogu kontrolu oružja... zajedno sa „demobilizacijom” militariziranog, nasilnog koncepta muškosti koji posmatra proces prikupljanja oružja, kao „slabljenje muškosti”. Mora se raditi sa alternativnim nenaoružanim, nenasilnim konceptima muškosti i ženskosti koji već postoje u društvu koje je u pitanju, dodatno razvijajući i otvarajući mogućnosti za relevantne osobe i sposobiti ih i na taj način pripremiti teren za održivi mir.¹³⁴ „Muškarci moraju biti uključeni u proces transformacije maskuliniteta koji se oslanja na oružje, moć i nasilje, sa pozitivnim muškim modelima, kao na primjer, sa pripadnicima mirovnih trupa ili pregovaračima.

Kao što je ranije pomenuto, tranzicija moderne vojske u mirovornu ulogu, zahtjeva nova razmišljanja o tome da li je tradicionalna muška kultura pogodna za ove zadatke. Britanske oružane snage nude interesantnu studiju slučaja o tome kako je izmjenjena priroda vojnih operacija dovela do promjene muškosti u vojsci. Iako nije bilo eksplicitnog zadatka da se bavi sa muškošću, britanske oružane snage su revidirale svoju vojnu doktrinu 2004. godine kako bi odgovorile na pojavu da je sve veći broj vojnih lica uključen u mirovne operacije.

129 Henri Myrtille, Disarming Masculinities, Disarmament Forum: Women, Men, Peace and Security, United Nations Institute for Disarmament Research, No. 4 (2003).

130 „Women, Men and Gun Violence: Options for Action,” Missing Pieces: Directions for Reducing Gun Violence Through the UN Process on Small Arms Control, Centre for Humanitarian Dialogue (2005).

131 Small Arms and Gender-Based Violence in Montenegro, UNDP Montenegro (2007).

132 Ibid.

133 Rebecca Gerome, Limit Arms Exports to Reduce Violence Against Women, Atlantic-Community.org: http://www.atlanticcommunity.org/index/articles/view/Limit_Arms_Exports_to_Reduce_Violence_Against_Women.

134 Henri Myrtille, Disarming Masculinities.

Nesumnjivo ovaj proces je rezultirao razvojem „nove“ muške kulture koja je od značaja za ovaj kontekst. Ova „nova muškost“ naglašava „autoritet, osetljivost, sposobnost kontrole upotrebe sile i sposobnost da se pregovara i posreduje“, kao i vještine komunikacije.¹³⁵ Britanski primjer pokazuje da je čak i u veoma muževnom okruženju, rodna transformacija moguća i da tradicionalna muškost može ustupiti ulogu konstruktivnijem ponašanju, kada se vodstvo posveti takvim izmjenama.

Genderforce

Genderforce-partnerstvo za razvoj, je švedska inicijativa za realizaciju obaveza iz Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN-a i uspostavu ravnopravnosti spolova u švedskim međunarodnim operacijama za pomoći i mirovnim misijama (2006.-2007.). Genderforce partnerstvo je okupilo muškarce i žene iz oblasti gdje su i jedni i drugi značajno zastupljeni. Švedske oružane snage, švedska policija, švedska Agencija za spašavanje i Udruženje vojnih oficira u Švedskoj (sindikat) zajedno su radili sa organizacijama *Kvinna till Kvinnna* (ženska nevladina organizacija sa iskustvom u pitanjima žena tokom rata i u konfliktnim područjima) i *Lottorna*, švedska ženska volonterska organizacija za odbranu (najveća pomoćna odbrambena organizacija u Švedskoj koja je otvorena samo za žene).

Osnovne obaveze koje je preuzeo Genderforce partnerstvo su bile rodno izjednačavanje – povećanje broja žena na svim nivoima hijerarhije u vojsci, policiji i službama spašavanja - i politike rodne ravnopravnosti, što znači razmatranje različitih interesa, potreba i realnosti žena i muškaraca kada su u pitanju planiranje, priprema, sprovođenje i praćenje različitih aktivnosti koje mogu biti dio određene međunarodne misije.

Genderforce partnerstvo za razvoj je koristilo nekoliko međusobno povezanih strategija:

- Regрутovanje - analiziranje procesa zapošljavanja u partnerskim organizacijama iz perspektive roda.
- Razvoj politika - sprovođenje rodne analize primarnih strateških dokumenata u partnerskim organizacijama i identifikacija područja za poboljšanje. Projekat se također zalaže da Vlada napusti rodno neodgovoran pristup, te traži jasne direktive o rodnoj ravnopravnosti i učeštu žena.
- Savjetnici na terenu za pitanje rodne jednakosti - grupa eksperata je regrutovana iz partnerskih organizacija i prolazi kroz posebnu obuku u temama kao, na primjer, Rezolucija 1325, ravnopravnost spolova i ženska ljudska prava. Ovi savjetnici osiguravaju integraciju rodne dimenzije u pripremu, sprovođenje i praćenje međunarodnih misija.
- Obrazovanje - dvanaest viših menadžera u okviru sigurnosnih organizacija su posebno odabrani za obuku od strane pojedinaca koji imaju obrazovanje iz oblasti rodne ravnopravnosti. Glavni menadžeri su bili ciljna grupa ovog programa jer oni imaju moći i sposobnost da utiču na strukturu i ponašanje u okviru svojih organizacija. Treneri su bili žene i muškarci dok su učesnici mogli birati koji spol žele za trenera.
- Obuka - da se integrišu informacije o rodnim pitanjima i Rezolucija 1325 u redovan program obuke sigurnosnih organizacija.
- Jačanje - praksa osnaživanja lokalnih žena u područjima zahvaćenim konfliktom je integrisana u obavezni dio treninga prije raspoređivanja.

Izvor:

From Words to Action: Genderforce/Sweden.

Conquering a New Field, EQUAL Practical Examples, European Commission on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Uloga muškaraca civila, u mirovnim pokretima je sve više također priznata, pogotovo kada idu rame uz rame sa ženama mirovnim aktivisticama. Program opisan u nastavku je primjer uključivanja rodne perspektive u mirovnim procesima: eksplicitna razmatranja rodnih odnosa u izgradnji mira i angažovanju muškaraca civila.

Prevazilaženje nasilja: Istraživanje maskuliniteta, nasilja i izgradnja mira

„Prevazilaženje nasilja: Istraživanje maskuliniteta, nasilja i izgradnja mira“ je ciklus obuke trenera usmjeren na angažovanju muškaraca kao mirovnih aktivista u rodno odgovornoj izgradnji mira i borbi protiv rodno zasnovanog nasilja i nejednakosti. Holandska organizacija Program za žene mirovorce kao dio Međunarodne unije za pomirenje je razvila obuku trenera kao odgovor na zahtjeve žena mirovorki, koje su tražile pomoći u rješavanju problema nedostatka muške podrške lokalnom mirovnom radu i unutar svojih organizacija i mreža. Ciljevi obuke trenera ili su izgradnja kapaciteta muških saveznika i formiranje grupa rodno odgovornih muških trenera koji treba da služe kao uzor za druge muškarce.

Obuka trenera ima koristi od iskustva i rada Programa za žene mirovorce sa aktivisticama od 2002. godine i razvija se na osnovu naučenih lekcija o tome kako organizirati obuku. Nastavni plan i program za obuku trenera, ipak stavlja veći naglasak na spolove i maskulinitet, bavi se time što znači biti „pravi muškarac“, istražuje društvene procese i pozitivne aspekte muškosti. Kako prije tako i za vrijeme obuke, nastojala se osigurati uključenost ženske perspektive i iskustava.

Na primjer, polaznici su zamolili da se povežu sa ženama u svojim zajednicama prije obuke kako bi se upoznali sa njihovom situacijom i istražili načine na koje bi mogli surađivati. Tokom obuke, razgovaralo se o feminizmu i učesnici su se upoznali sa aktivisticama. Obuka je podjeljena u dva dijela, a polaznici su u međuvremenu razvijali i primjenjivali plan za nastavak. Za obuku trenera muški polaznici bili su povezani sa aktivisticama iz svoje zemlje ili regiona koje su pružale podršku tokom ovog procesa.

Praćenje i evaluacija su bili dijelom obuke trenera, a učesnici su bili u mogućnosti da daju svoje utiske i poglede na obuku, na primjer, putem bloga. Kao što je učesnik iz Liberije primjetio, “godinama je, biti muškarac za mene značilo da obnašam vlast nad ženama u svakom pogledu, da to nisam radio, smatrali bi me slabicem”... dug je put transformacije od potičinjanja ovoj negativnoj muškosti do izrađavanja pozitivnije forme muškosti“. Obuka trenera je prvi put organizirana sa 19 muškaraca iz 17 zemalja u Africi, Aziji, Evropi, Sjevernoj i Južnoj Americi, Bliskom Istoku i Pacifiku. Prvi blok je održan krajem 2009. godine, a drugi u julu 2010. godine. Razvojni proces, nastavni plan i rezultati prvog bloka su dobro dokumentovani u izveštaju od strane Programa za žene mirovorce i konkretnе preporuke za ženske organizacije su također predložene za angažovanje muškaraca u radu na osnaživanju žena.

Izvori:

Overcoming Violence: Exploring Masculinities, Violence and Peacebuilding, Pilot Training of Trainers Cycle 2009–2010, Final Report of the First Training Block (2009), Women Peacemakers Program, International Fellowship of Reconciliation, http://www.engagingmen.net/files/resources/2010/SDBotkin/Report_Tot2009_web.pdf

Trening trenera/ica: <http://womenpeacemakers.blogspot.com>

3.8.2 Rad sa muškarcima u uniformi

Uvođenje rodne ravnopravnosti u sektor sigurnosti kao i implementacija UN-ove Rezolucije 1325 se uglavnom predstavljaju kao nastojanja da se poveća broj žena u institucijama u kojima dominiraju muškarci, kao što su vojne, mirovne snage, granične policija i policijski službenici. Ovaj proces nije doveo do značajnih promjena u dominantno muškim kulturama. Drugim riječima, žene ne „feminiziraju“ sektor sigurnosti. Gledajući na oružane snage jasno je da su one „rezultat muške kulture, ne samo zbog broja muškaraca već i zbog njihovih ideja i praksi koje dominiraju u vojnoj kulturi“. ¹³⁶ Drugi pristup reformi sigurnosnog sektora direktno uključuje muškarce koji se nalaze unutar sigurnosnih institucijama i proces transformacije njihove kulture. Rezolucija 1325 jasno navodi problem odsustva glasa žena iz procesa rješavanja sukoba kao i mirovnih procesa u kojima dominiraju muškarci. „Promjene u sektoru sigurnosti će imati važne implikacije na međunarodni mir i sigurnosti kao i na odnose među spolovima“.¹³⁷ Rad OSCE-ovog Centra u Biškeku je primjer takvog pristupa. Centar je podržao programe obuke za pripadnike granične službe i pripadnike vojske u Kirgistanu.

Treninzi su pomogli da se rodna perspektiva uključi u strategiju ranog upozorenja i prevencije sukoba kao i senzibiliziranje muških učesnika o pitanjima koja utiču na žene a koja su relevantan za njihovu profesionalnu odgovornost, kao što su prakse otimanja nevjesta.¹³⁸ Programi također uvode pojmove diskriminacije na temelju spola i rodnih stereotipa i pobijaju tradicionalna shvaćanja muškosti.

Drugi razlog za rad s muškarcima u uniformama je značajan uticaj koji ima vojna obuka mladih muškaraca u razvoju, posebno u zemljama u kojima je vojna služba obvezna. Vojni trening je „često eksplicitan u korištenju roda s ciljem motiviranja i discipliniranja“, ¹³⁹ na primjer, putem ponavljanja poruka vojnicima da budu „pravi muškarci“, da budu čvrsti, fizički jaki i hrabri. Iz tih razloga, rad s ljudima unutar sigurnosnih institucija i kako da postanu rodno svjesni može pomoći da se stvori okruženje u kojem žene mogu sudjelovati pod jednakim uvjetima.

Muškarci u uniformama, naravno i žene koje sa njima služe su također u poziciji da odgovore na rodno zasnovano nasilje kada posjeduju znanja i vještine kako prepoznati znakove nasilja i spriječiti eskalaciju. Postoji nekoliko primjera kako je učinkovito iskorištena izgradnja kapaciteta u mirovnim i sigurnosnim snagama za rješavanje rodno zasnovanog nasilja u okviru uvođenja rodne ravnopravnosti.¹⁴⁰ Naposljetku, nije mali broj muškaraca, počinilaca rodno zasnovanog nasilja koji nose uniformu, na primjer, pripadnici agencija za implementaciju zakona, vojske ili mirovnih snaga. Različite intervencije, kao što su treninzi tokom službe ili kodeksi ponašanja su upravo izrađeni s ciljem da dopru do ovih grupa.¹⁴¹ Dva primjera niže navedena su primjeri metodologija koje se direktno bave muškarcima u uniformi s ciljem stvaranja više rodno ravnopravnih institucija.

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality, OSCE (2010).

¹³⁹ Claire Duncanson, Forces for Good: Changing Masculinities in the UK Armed Forces.

¹⁴⁰ Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region - A Compilation of Good Practices, Gender Section, OSCE Secretariat (2009).

¹⁴¹ Ibid.

Program obuke Rabta policije

NVO Rozan, sa sjedištem u Pakistanu, je pokrenula program obuke Rabta policije tokom 1999. godine. Glavna misija NVO Rozan je zaštita žena i djece od nasilja pa drugi projekti uključuju direktnе usluge kao i zastupanje. Pakistan je patrijarhalna sredina a policija odražava mnoge od patrijarhalnih stavova u upotrebi nasilja i omalovažavanja onih koji prijave nasilje. Osim toga, sistem policije je korumpiran a policijsko osoblje je općenito preopterećeno poslom, potplaćeno i nedovoljno trenirano. Rozan pristupa muškarcima kao ključnim partnerima u borbi protiv nasilja nad ženama i identificira policiju, naročito onu u zajednici kao ključni faktor koji može igrati značajnu ulogu u donošenju promjena u društvu. Rozan je razvio program obuke Rabta policije koji se bavi rješavanjem problema uočenih od strane policije kao i poticanjem promjena u stavovima i ponašanju. Rukovodstvo policije je prvenstveno bilo zabrinuto nasiljem i lošim međuljudskim odnosima u sopstvenim redovima. Obuka polazi od stajališta da je policijski posao visoko stresan, a policija i muškarci i žene su često otuđeni iz zajednice u kojoj djeluju. Program obuke Rabta policije ima za cilj razviti stavove i poticati zdravo ponašanje kako bi se poboljšao privatni i profesionalni život policije a time i same zajednice. Program obuke koja traje šesnaest mjeseci koristi postupke koji uključuju: razumijevanje samog sebe, poboljšavanje vještina koje vode zdravom razvoju ličnosti, sticanje znanja i osjetljivosti o ključnim društvenim pitanjima, uključujući rodno zasnovano nasilje i neravnopravnost spolova. Treba napomenuti da su edukacijski moduli razvijeni za tri nivoa policije: (1) policajac u viši policajac (2) pomoćnici pomoćnika inspektora, pomoćnici inspektori i inspektori i (3) pomoćnici nadzornika koji prolaze obuku. Treba napomenuti da obuka nije ograničena na muške policajce. Ipak, ima za cilj promijeniti neke od temeljnih karakteristika muškosti u policijskoj strukturi.

Na primjer, neke od tema koje se obrađuju u dijelu koji se bavi razvojem ličnosti uključujući identitet, moć, agresivno ponašanje, lične stavove i predrasude. Teme u dijelu životnih vještina su kako učinkovito komunicirati s pozicije moći, kako pregovarati u konfliktnim situacijama bez pribjegavanja nasilju, upravljanje stresom i grjevom. U dijelu obuke koja se tiče društvene svijesti i znanja, polaznici uče o ljudskim pravima, rodnoj pravdi, društvenoj konstrukciji roda i stereotipima. Rozen obuka je osmišljena tako da su dvije trećine obuka posvećene samospoznavi i poboljšanju, a treneri rade pažljivo kako bi izgradili povjerenje među sudionicima, naročito kada raspravljaju o temama o kojima se tradicionalno ne govori. Tokom obuke, policija često postaje „otvorena i iskreno pričao o svojim osjećajima nemoći u društvu–o nemogućnostima da transformiraju sistem ili da nešto promjene“. Nakon prvih šest mjeseci treninga provodi se evaluacija kako je policija radila na slučajevima nasilja i kako su upravljali vlastitim stresom i ljutnjom. Rezultati su pokazali da je kod 8% - 47% sudionika obuke uočen značajan porast osjetljivosti i svijesti o pitanjima nasilja nad ženama.

U drugoj fazi projekta, Rozen je radio na institucionaliziranju programa obuke za Rabta policiju . Prvo je potpisano Memorandum o razumijevanju sa državnom policijskom akademijom za obuku koja se provodila u razdoblju od 2004. -2007. godine. Tokom 2006. godine, upravni odbor državne policijske obuke Pakistana je službeno odobrio obuku promjena stajališta kao dijela obuke policije na policijskoj akademiji.

Od samog početka kroz Program obuke Rabta policije je prošlo više od 1.600 policajaca i policajki, te je proširen na druge policijske snage u drugim pokrajinama Pakistanu i na federalnom nivou.

Izvori:

Rozan internet stranica, program obuke Rabta policije, <http://rozan.org/rabta.php>

Obradjen slučaj, Rad s muškarcima kako bi se izborili sa rodno zasnovanim nasiljem, Interfund, Johannesburg, <http://www.sarpn.org.za/documents/d0001222/>

http://www.sarpn.org.za/documents/d0001222/Gender-based_violence_case-study7.pdf

Rod i reforma sektora sigurnosti

Tokom 2008. godine, Centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF) u Ženevi u saradnji s OSCE-om/ODIHR-om i UN INSTRAW-om izdao priručnik koji se sastoji od dvanaest dijelova, sa detaljnim uputama o tome kako integrirati rod u reformu sektora sigurnosti. Priručnik je namjenjen praktičarima i kreatorima politika a sadrži alate i primjere iz prakse. Priručnik obrađuje teme kao što su: reforma policije i rod; reforma odbrane i rod; reforma pravosuđa i rod, upravljanje granicom i rod; privatne vojne i sigurnosne agencije i rod kao i obuka osoblja iz sektora sigurnosti o ravnopravnosti spolova. Pitanje rodno zasnovanog nasilja je jedan aspekt uzimanja rodno odgovornog pristupa i njegova primjena u nekoliko relevantnih oblasti. Svaka sekcija nudi objašnjenje zašto je bitno integrirati rod u određenom kontekstu, kao i praktične aktivnosti o tome kako dalje postupiti u specifičnim situacijama, te ključne preporuke. U cilju pružanja podrške daljnjoj reformi pripremljen je paket reformi sektora sigurnosti iz rodne perspektive dostupan putem interneta. Treneri i edukatori će isti, pored priručnika, koristiti prilikom obuke. Svaki modul obuke uključuje i interaktivne vježbe i teme za raspravu, tako da materijali mogu u cijelosti ili djelomično biti uključeni u reformu obuke sektora sigurnosti. Većina vježbi se sastoji u probijanju leda i drugih metoda kako bi se potakla rasprava o rodnim stereotipima, predrasudama, socijalizaciji i pitanjima otpora prema rodno zasnovanim odnosima. Navedeno je nekoliko slučajeva iz prakse čime se nude konkretni primjeri o tome što znači imati u vidu rodno odgovoran pristup.

Izvori:

Toolkit on Gender and Security Sector Reform: <http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit>

Gender and Security Sector Reform Training Resource website: <http://www.gssrtraining.ch/>

3.8.3 Pitanje rodno zasnovanog nasilja

Rodno zasnovano nasilje je i dalje jedna od najozbiljnijih prijetnji ne samo za stabilnost nego i ravnopravnost spolova u regiji OSCE-a. Nasilje, odnosno rodno zasnovano nasilje, koje se odnosi na bol načinjenu protiv osobe (ženske ili muške) je posljedica nejednakosti moći koja dolazi do izražaja uz pretpostavljene rodne uloge. Rodno zasnovano nasilje je počinjeno na osnovu roda i spola a žrtve su odabrane zbog rodne pripadnosti¹⁴². Rodno zasnovano nasilje je pretežno muško nasilje nad ženama i djecom, ali ono također može biti usmjereno protiv drugih muškaraca. Jedan od najčešćih oblika rodno zasnovanog nasilja je nasilje nad ženama i djecom. Rodno zasnovano nasilje se također pojavljuje izvan kuće u slučajevima silovanja, seksualnog zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja ili uhođenja. Muškarci mogu biti počinioци nasilnih djela protiv drugih muškaraca koja mogu uključivati tučnjave, tučnjave između bandi, silovanja muškaraca i seksualno nasilje, kao i maltretiranje homoseksualaca. Nasilničko ponašanje i napadi izazvani homofobijskom imaju jasnou dimenziju roda a povezani su sa prijetnjama dominantnom muškom identitetu. To znači da su muškarci označeni kao žrtve i počinitelji nasilja. Žene su primarne žrtve rodno zasnovanog nasilja zbog ustaljenih rodno zasnovanih nejednakosti koje ih stavljuju u ranjiviju i obespravljeniju poziciju.

Važan korak u radu i približavanju borbe protiv nasilja kroz objektiv ravnopravnosti ispituje muško nasilje i agresivnost. Slično istraživanje je dovelo do zaključka da su uzroci rodno zasnovanog nasilja društveni – da se ne temelje na muškoj biologiji ali da su pod uticajem identificiranja sa rodom, rodnim prilikama i odnosima¹⁴³. Muškost koja potvrđuje dominaciju,

142 Ending gender-based violence: A call for global action to involve men (summary of research), Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) (2004).

143 Ibid.

kontrolu i prikazuje snagu, objašnjava kako neki muškarci koriste nasilje da bi „uspostavili, proveli ili produžili rodne nejednakosti u društvenim strukturama... [Muškarci kao pripadnici dominantne skupine, koriste nasilje kako bi održali svoj položaj vis-à-vis žena i djece, i... muškarci također mogu koristiti nasilje kako bi ostvarivariли svoju marginaliziranu muškost protiv drugih muškaraca“.¹⁴⁴ Izazovi koji stoje pred muškarcima a vezani za status ili dostojanstvo se često vezuju sa agresivnost i fenomen „rodne politike“ što znači da muškarci mogu osjećati pritisak da koriste silu kako bi održali dominaciju i potvrdili svoj osjećaj privilegije i pripadnosti muškom rodu.

Nasilje među muškarcima se često racionalizira kao „prirodno“¹⁴⁵, ali kroz socijalizaciju dječaci i muškarci shvataju šta znači biti muško, kao i šta su elementi nasilnog ponašanja. Prihvaćanje agresivnosti je aspekt muškog identiteta, čak i nenasilni muškarci ovjekovjećuju ovu normu. Nasuprot tome, muškarci koji su spremni da preispitaju muškost i tradicionalne rodne uloge, sa stanovišta transformacije odnosa moći i nejednakosti između muškaraca i žena, kao i između muškaraca, su ključni za okončanje rodno zasnovanog nasilja.

Za razliku od ranije pomenutih pitanja u ovoj publikaciji, kao što očinstvo ili zaposlenost, temu rodno zasnovanog nasilja mnogi muškarci možda ne mogu odmah razumijeti. Jedno je bitno, većina muškaraca nije nasilna i nerazumno, ne mogu se vidjeti kao dio problema. Pregled učešća muškaraca u borbi protiv rodno zasnovanog nasilja otkriva neke važne prilike kao i značajne rizike koji bi se trebali uzeti u obzir¹⁴⁶. Prijе svega, neke od pozitivnih faktora koji olakšavaju sveobuhvatniji angažman muškaraca: većina muškaraca ne tolerira nasilje nad ženama i kažu da bi intervenirali i spriječili da dođe do njega. Muškarci mogu da se uključe u šire akcije kroz senzibilizaciju o problemu, brigu i povezanost sa pojedinim ženama u svojim životima kao i kroz posvećenost pravdi, jednakosti i ljudskim pravima. Iskustvo je pokazalo da muškarci mogu biti uključeni u rješavanju rodno zasnovanog nasilja pogotovo kad razumiju posljedice prešućivanja. Postoje dokazi da dobro osmišljena intervencija, koja uključuje muškarce, može dovesti do promjena stavova i ponašanja. Međutim, nekoliko pitanja spriječava muškarce da poduzmu korake za smanjenje ili suzbijanje nasilja nad ženama. Na primjer, seksizam i norme koje podržavaju nasilje i dalje postoje u mnogim kontekstima. Iako muškarci vjeruju da mogu pomoći, njima je veoma često teško govoriti o rodno zasnovanom nasilju. Posebno značajna prepreka je činjenica da muškarci imaju tendenciju da precjenjuju mišljenja i stavove drugih muškaraca spram nasilja. „Muškarci se mogu bojati reakcije drugih pri pokušaju da interveniraju, imaju negativne stavove o prevenciji nasilja, nedostatak znanja ili vještine prilikom same intervencije ili im nedostaje mogućnosti ili se ne osjećaju pozvanim da uzmu učešće“.¹⁴⁷

Nenasilni muškarci su ključni uzori, prvaci i aktivisti koji mogu privući pažnju javnosti i stvoriti društvene promjene oko prihvaćanja nasilja kao „normalnog“ dijela porodičnih i međuljudskih odnosa ili života. Najperspektivnije inicijative su one koje istovremeno dovode u pitanje muškost koja potiče nasilje dok s druge strane stvaraju novu kulturu poštovanja i jednakosti. Kad osuđuju takvo ponašanje, muškarci mogu vršiti jedinstven oblik društvenog pritiska na druge muškarce.

Muškarci su također u poziciji da dopru do drugih muškaraca u „muškom svijetu“ poput sportskih događanja, s ciljem podizanja svijesti i prevencije nasilja. Primjeri iz prakse koji

144 Man Made: Men, masculinities and equality in public policy, The Coalition on Men and Boys (2009).

145 Ending gender-based violence: A call for global action to involve men (summary of research), Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) (2004).

146 Michael Flood, Where Men Stand: Men's roles in ending violence against women, White Ribbon Foundation Report (2010).

147 Ibid.

se nalaze u nastavku ilustriraju različite ali učinkovite napore koje su uložili muškarci koji su se izjasnili protiv rodno zasnovanog nasilja, posebno nasilja nad ženama. U nastavku se nalaze primjeri projekata kojima su primarna ciljna grupa dječaci i adolescenti. U konačnici su opisani projekti koji uključuju muškarce sklone nasilju.

Vraćanje sigurnosti kući

„Vraćanje sigurnosti kući: Borba protiv nasilja nad ženama u OSCE regiji – Kompilacija dobrih praksi“ je resurs pripremljen od strane Odjela za ravnopravnost spolova Sekretarijata OSCE-a (2009.) koji obuhvata dobre prakse prevencije nasilja nad ženama, zaštite žrtava i procesuiranja počinilaca. Kompilacija dokumentuje inicijative iz cijele OSCE regije kao odgovor na najzastupljenije oblike rodno zasnovanog nasilja uz uvažavanje međusobnih veza između osiguravanja rodne ravnopravnosti, eliminiranja nasilja nad ženama i postizanja stvarne i održive sigurnosti za sve građane. „Vraćanje sigurnosti kući“ posebno naglašava ulogu koju muškarci i dječaci mogu imati u borbi protiv nasilja nad ženama, a implicitno pokazuje kako je uključivanje muškaraca iz različitih oblasti (na primjer: političara, policijskih službenika, sudija, onih koji rade na očuvanju mira, predstavnika medija) neophodno kako bi uloženi napor bili efikasni i održivi.

Izvor:

Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region - A Compilation of Good Practices, Gender Section, OSCE Secretariat (2009).
<http://www.osce.org/gender/37438>

Kampanja „Bijela vrpca“

Kampanja „Bijela vrpca“ nastala je u Kanadi 1991. godine kao odgovor muškaraca na nasilje nad ženama. Osnovna premlisa kampanje „Bijela vrpca“ je da muškarci nisu po prirodi nasilni, ali da su odgovorni za zaustavljanje rodno zasnovanog nasilja. Glavni cilj kampanje je edukacija muškaraca i dječaka koristenjem bijelih vrpca kao simbola protiviljenja ugnjetavanju žena od strane muškaraca. Kampanja poziva muškarce i dječake da se obavežu da nikada ne počine, odobravaju ili šute o nasilju nad ženama i djevojčicama.

Kampanja „Bijela vrpca“ održava se godišnje u Kanadi u periodu od 25. novembra (Međunarodnog dana borbe protiv nasilja nad ženama) do 6. decembra (kanadski Nacionalni dan sjećanja i akcije protiv nasilja nad ženama). Aktivisti u drugim zemljama često koriste naziv „16 dana aktivizma u borbi protiv nasilja nad ženama“ kao platformu, a mnogi sprovode kampanje u drugim periodima godine.

Kampanja „Bijela vrpca“ je decentraliziran program. Različite organizacije i pojedinci iz cijelog svijeta mogu pokrenuti kampanju koja odgovara prilikama lokalne zajednice i koja uzima u obzir najbolji način da se dopre do muškaraca i dječaka, istovremeno radeći u skladu sa ciljevima i filozofijom kampanje „Bijele vrpca“.

Danas, kampanja „Bijela vrpca“ predstavlja najveći napor koji čine muškarci u borbi da se zaustavi nasilje nad ženama u svijetu. Aktivisti u najmanje 60 zemalja, uključujući i mnoge zemlje članice OSCE-a, redovno učestvuju u aktivnostima vezanim za borbu protiv nasilja nad ženama. Fleksibilnost kampanje „Bijela vrpca“ podrazumijeva da organizacije mogu osmislititi poruke koje dotiču muškarce u specifičnom nacionalnom ili kulturnom kontekstu. Blogovi kampanje „Bijela vrpca“ (dostupni na <http://ourfuturehasnoviolenceagainstwomen.blogspot.com/>) i Facebook stranici također omogućavaju komunikaciju između lokalnih grupa, te razmjenu pozitivnih strategija i pristupa.

Relativno nove aktivnosti u okviru kampanje „Bijela vrpca“ pokrenute su u Bjelorusiji (u okviru UNFPA međunarodne kampanje protiv nasilja u porodici), kao i u Armeniji, Azerbejdžanu i

Gruziji (kroz UNFPA projekat „Borba protiv rodno zasnovanog nasilja u Južnom Kavkazu“). U okviru projekta u regiji južnog Kavkaza, 2010. godine održan je trening za trenere na temu „Uključenost muškaraca u unapređenje rodne ravnopravnosti i zaustavljanja nasilja nad ženama“. Trening, koji je vodio osnivač kampanje „Bijela vrpca“ iz Kanade, okupio je 30 muškaraca iz Armenije, Azerbejdžana i Gruzije, od predstavnika vladinih institucija, nevladinih organizacija, medija, naučne zajednice, lidera u različitim oblastima, te rodno odgovorni i dobro pozicionirani da prenesu svoja znanja i vještine različitim ciljnim grupama. Tokom treninga učesnici su analizirali vlastite percepcije o rodno zasnovanom nasilju i druga rodna pitanja, te su razvili nacionalne akcione planove o uključenosti muškaraca u borbi protiv rodno zasnovanog nasilja za tri navedene zemlje. OSCE Misija u Moldaviji se također usmjerila na uključivanje muškaraca tokom posljednje kampanje 16 dana aktivizma sa planom pružanja podrške budućim aktivnostima vezanim za kampanju „Bijela vrpca“. Do sada, raznolika grupa muškaraca se pridružila ovim naporima, uključujući pravne stručnjake, predstavnike nevladinih organizacija, novinare, predstavnike vlasti i glumce.

Izvori:

Kampanja "Bijela vrpca"/Kanada/ internet stranica: <http://www.whiteribbon.ca/>

Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region - A Compilation of Good Practices, Gender Section, OSCE Secretariat (2009).

Borba protiv rodno zasnovanog nasilja u regiji južnog Kavkaza, Regionalna brošura, drugo izdanje dostupno putem internet stranice projekta: <http://www.genderbasedviolence.net>

Kampanje „Nulta tolerancija“ i „Crveni karton“

Španija je pokazala snažnu predanost promociji rodne ravnopravnosti, na primjer, kroz donošenje sveobuhvatne legislative 2004. godine koja se bavi neravnopravnosću u javnoj i privatnoj sferi. Značajna pažnja usmjerena je ka rješavanju rodno zasnovanog nasilja sa posebnim naglaskom na poruke koje koriste muškarci kao uzori za uključivanje drugih muškaraca u promišljanju i suočavanju sa društvenim normama o tome kako je muškost povezana sa agresivnošću i nasiljem.

2008. godine špansko Ministarstvo za rodnu ravnopravnost podržalo je opsežnu medijsku kampanju o nultoj toleranciji za rodno zasnovano nasilje usmjerenu na uključivanje muškaraca u borbi protiv nasilja, te na komunikaciju sa počiniteljima ili potencijalnim počiniteljima. Televizijski i radio spotovi, novinski oglasi, posebni internet prostor (Facebook i YouTube), kao i znakovi na javnim prostorima sadržavali su poruku „Kada zlostavljate ženu, vi više niste muškarac,“ sa sloganom „Nulta tolerancija u lice zlostavljaču“. Ono što je važno je da su muškarci, uključujući i poznate sportske ličnosti, iznosili takve poruke.

Kampanja iz 2010. godine ponavlja temu da se nasilje i zlostavljanje neće tolerirati stvaranjem društvenog pokreta „Daj crveni karton“ počiniteljima. Koristeći metaforu za kaznu iz fudbala, ova kampanja je takođe usmjerena na mušku populaciju. Građani su pozvani da se priključe pokretu „crveni karton“ dok internet stranica pokreta (www.sacatarjetaroja.es) korisnicima omogućuje učitavanje kartona i postavljanje vlastite fotografije kojom se demonstrira stav protiv rodno zasnovanog nasilja. U sklopu kampanje „crveni karton“, muškarci šalju poruke drugim muškarcima, raspravljaju o upotretbi nasilja, njegovoj opravdanosti i percepcijama moći. Određeni slogan se koristi više puta „Misliš da to znači biti muškarac? Ja ne mislim tako.“ Ambasadori kampanje uključuju i ženske i muške javne osobe, a nekoliko organizacija se kolektivno priključilo davanju „crvenih kartona“, na primjer sportski klubovi, sindikati, univerziteti, kao i političari.

Izvori:

Nulta tolerancija:

<http://www.youtube.com/user/videosigualdad>

Crveni karton:

<http://www.youtube.com/sacatarjetaroja>

Kampanja „Jedan muškarac može“

Kampanja „Jedan muškarac može“ je projekat pokrenut 2006. godine od strane Sonke mreže pravde. Sonke je južnoafrička nevladina organizacija koja djeluje u brojnim afričkim zemljama. Misija organizacije je jačanje kapaciteta vlade, civilnog društva, te muškaraca i dječaka za promoviranje ravnopravnosti spolova, sprečavanja porodičnog i seksualnog nasilja i smanjivanja širenja i uticaja HIV / AIDS-a. Kampanja „Jedan muškarac može“ je projekat perjanica ove organizacije koji podupire muškarce i dječake da preduzmu aktivnosti koje će zaustaviti rodno zasnovano nasilje i koje će „promovirati zdrave, ravnopravne odnose u kojima mogu uživati i muškarci i žene – sa strašću, sa poštivanjem i u potpunosti“.

Kampanja se temelji na istraživanju koje je sprovela organizacija, a koja ukazuju na to da su muškarci duboko zabrinuti visokim stopama nasilja, ali da često ne znaju šta mogu učiniti. Osim toga, rodne uloge se mijenjaju u Južnoj Africi, a muškarci počinju voditi ravnopravnije živote sa svojim partnericama i porodicama što sugerira da muškarci sve više uviđaju da su veze zasnovane na ravnopravnosti i međusobnom poštovanju bolje od onih koje se temelje na dominaciji i strahu. „Jedan muškarac može“ ima za cilj podržati takve ljudе da djeluju spram svojih uvjerenja. Kampanja je izgrađena na premisi da svaka osoba ima svoju ulogu u promoviranju ravnopravnosti. Ona također podstiče muškarce da rade zajedno - sa drugim muškarcima i ženama – kako bi se stvorio pokret.

U izradi sadržaja kampanje, organizacija Sonke napravila je obimno istraživanje, uključujući pregled literature sličnih kampanja i materijala, fokus grupe sa osobama koje su preživjele nasilje, sa liderima iz različitih oblasti života (vjerskim vođama, prosvjetnim radnicima, trenerima) i muškarcima, mladim i odraslim. Istraživanje je dopunjeno anketama sprovedenim među muškarcima kako bi se došlo do podataka o tome koliko dobro oni razumiju problem nasilja muškaraca nad ženama, te šta bi to bili spremni učiniti da ga zaustave. Kampanja je muškarcima predstavljena korištenjem seta alata koji omogućavaju da se postane aktivan u borbi protiv rodno zasnovanog nasilja i širenja HIV/AIDS-a, poput naljepnica, majica, muzičkih i video isječaka, plakata i informativnih letaka, kao i strategija i planova za djelovanje. Materijali za kampanju su dizajnirani tako da ih može koristiti bilo koji muškarac, kao i nevladine organizacije ili grupe unutar zajednice, dok su specifični savjeti iz strategije navedeni za trenere, nastavnike, vjerske vođe, očeve i mlade. Planovi za djelovanje pokrivaju teme poput koraka koje muškarci mogu preduzeti za zdrave odnose sa ženama, za pružanje podrške preživjelima nasilja, vodeći vlastitim primjerom, te korištenjem sporta kao pozitivne platforme za podučavanje o pozitivnim oblicima snage. Piručnik „Jedan muškarac može“ također je dostupan kao resurs za vođenje radionica s muškarcima i dječacima o pitanjima kao što su državljanstvo, ljudska prava, rod, zdravlje, seksualnost i nasilje.

Kampanja se trenutno provodi u osam od devet južnoafričkih pokrajina i šest drugih afričkih zemalja. Materijali „Jedan muškarac može“ mogu se skinuti s internet stranice kampanje.

Izvori:

Internet stranica Sonke mreže za rodnu ravnopravnost:

<http://www.genderjustice.org.za/>

Internet stranica inicijative „Jedan muškarac može“: <http://genderjustice.org.za/projects/one-man-can.html>

Mladići su posebno u opasnosti da budu uključeni u nasilje kao žrtve ili počinitelji. Nasilje može biti počinjeno protiv vršnjaka, kao što je nasilje vezano uz bande ili uzrokovano upotrebot alkohola, povezano sa osjećajem obespravljenosti, u slučaju nereda/huliganstva, pa čak i političkog nasilja. Mladići koji se ne ponašaju u skladu sa dominantnim muškim normama mogu biti izloženi uzinemiravanju i zlostavljanju (uključujući i nasilje zasnovano na homofobiji). Mladići, također, čine nasilje nad ženama i djevojčicama u obliku zadirkivanja i uzinemiravanja, kao i upoznavanja i nasilja u porodici.

Maloljetnički pravosudni sistemi koji se fokusiraju na krivična djela koja maloljetnici počine ne daju uvijek odgovarajuću pažnju rođnoj dimenziji nasilja, dok su organizacije koje vode programe prevencije usmjerene ka mladima pokazale da postoji veliki potencijal među mladima da preispitaju vlastite stavove i uvjerenja koja podržavaju zlostavljanje. „Postoje mogućnosti posebnog obraćanja dječacima i mlađim muškarcima naročito kroz rad u obrazovnim institucijama poput škola; što je od ključnog značaja za svaku strategiju za učinkovito rješavanje muškog nasilja... Preventivna strategija u odnosu na nasilje i zlostavljanje treba da uključuje angažovanje dječaka i mlađih muškaraca u konstruktivne način izražavanja „muškosti“; pozitivne odnose; poštovanje za žene; te nenasilno ponašanje“.¹⁴⁸

Primjeri dobre prakse opisani u nastavku zasnivaju se na radu sa dječacima i mladićima od rane dobi kako bi se razvili alternativne oblici muškosti koji se ne oslanjaju na dominaciju ili agresivnost, već na uvažavanju revnopravnih odnosa. Takvi programi su vrlo često dio većih napora, poput onih opisanih ranije u dijelu o socijalizaciji dječaka, motiviranju mlađih ljudi na preispitivanje dominantnih rodnih uloga i promišljanja o tome šta muškost znači za njih lično.

Kampanja „Učenje dječaka da postanu muškarci“

Fond za prevenciju nasilja u porodici (*The Family Violence Prevention Fund – FVPF*), organizacija iz SAD-a koja radi na prevenciji nasilja nad ženama i djecom, razvila je javne obrazovne programe koji su strateški usmjereni na muškarce i dječake. Tokom 2002. godine Fond je pokrenuo kampanju „Učenje dječaka da postanu muškarci“ koja „inspiriše muškarce da uče dječake kako nasilje nije isto što i snaga“. Ova kampanja je usmjerena na ohrabruvanje muškaraca da daju pozitivne poruke dječacima od njihove najranije dobi o tome šta znači „biti muškarac“ – da se mogu izražavati bez nasilja i da se drugi ljudi tretiraju pravedno i sa poštovanjem. Muškarci se podstiču da budu uzori, pokazujući u svakodnevnom životu kako se prema drugima odnositi sa poštovanjem.

Samo učenje je višeslojno. Bilo koji muškarac može služiti kao mentor, uzor ili trener za dječake. Dodatno, sportski treneri imaju uticajnu i važnu ulogu u životima mladića i mogu pomoći u oblikovanju razmišljanja i ponašanja tih dječaka i na sportskim terenima, ali i van njih. Kampanja „Učenje dječaka da postanu muškarci“ podstiče trenere da mladićima govore o nenasilju tokom treninga, timskih govora ili čak i tokom neformalnih razgovora.

Kampanja priprema dječake za muškarce, te uključuje nekoliko televizijskih najava, postere i brošure o tome šta muškarci mogu uraditi da promoviraju nenasilno i uzorno ponašanje. Brošure specifične za zajednice su dizajnirane za Afroamerikance i američke Indijance. Fond za prevenciju nasilja u porodici je razvio prostor za trenere, resursni centar koji omogućava muškarcima da steknu oruđa kako bi učili dječake da koriste jezik sporta. Nekoliko trenera u sportskim timovima SAD doprinijeli su ovom centru svojim savjetima i porukama. Prostor za trenere uključuje priručnik i alatke za pripremu dječaka za muškarce – priručnik sadrži informacije o nenasilnim odnosima uzajamnog poštovanja, savjete za komunikaciju sa mlađim ljudima, i planiranje, kao i prepoznavanje trenutka koji se može koristiti za učenje.

Fond je razvio globalni program pripreme dječaka za muškarce sa međunarodnim priručnikom za trenere na nekoliko jezika koji se bazira na FIFA-inom Kodeksu fer igre.

Kampanja „Učenje dječaka da postanu muškarci“ je također osnova za pilot projekat u Indiji (Parivartan) kroz koji su treneri kriketa i mentori za zajednicu obučeni kako da obrazuju dječake da tretiraju djevojčice i žene sa poštovanjem i da prepoznaju da je nasilje pogrešno. Parivartan ima za cilj da razbije uvriježeno mišljenje da su „pravi muškarci“ agresivni i nasilni, i očekuje se da će se ovaj program sprovesti u više od 100 škola u Mumbaiju.

Izvori:

Family Violence Prevention Fund: <http://action.endabuse.org/fvpf/home/>

FVPF Fact sheet about the Campaign: <http://www.endawnow.org/uploads/browser/files/Coaching%20Boys%20into%20Men.pdf>

Coaches Corner: <http://coachescorner.org>

Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region - A Compilation of Good Practices, Gender Section, OSCE Secretariat (2009).

Inicijativa mladića

Inicijativa mladića je projekt CARE International za Zapadni Balkan namjenjen adolescentima u dobi od 14 do 18 godina kako bi se promovirali rodno ravnopravni stavovi, te spriječilo i smanjilo nasilje – vršnjačko nasilje i nasilje na osnovu roda/spola.

Program se trenutno sprovodi u BiH, Hrvatskoj i Srbiji, i skoro je proširen na Kosovo. Dok je CARE radio sa *Instituto Promundo* (jedan od kreatora Projekta H), i sa Međunarodnim centrom za istraživanje o ženskom razvoju programa. Inicijativa mladića je odgovor na kulturne specifičnosti regije. Na primjer, konflikt na Balkanu oblikovao je dominantnu ideologiju o tome što to znači biti muškarac, i danas demonstracija snage i agresivnosti nije neobična među mladićima, a naročito je povezana sa nacionalizmom i klubovima navijača. Anketa sprovedena u okviru projekta ispitala je kontekst unutar kojeg mladići razgovaraju o razvoju muškosti i upotrebi nasilja kako bi pokazali moć. Ispitivanje je pokazalo da su, počevši od osnovne škole, tuča i zlostavljanje među dječacima raširena pojava i da se čak očekuju među vršnjacima. Mladići su također rekli da njihovi očevi ohrabruju nasilje. „Inicijativa mladića“ radi sa dječacima kako bi srušila dominantno mišljenje o muževnosti i dovela u pitanje kako rodne norme i socijalizacija muškaraca može voditi ka nasilju. CARE International je započeo pilot projekat 2007. godine, a program je u potpunosti započeo 2009. Inicijativa mladih žena se radi kroz dvije glavne aktivnosti: obrazovne radionice u školama i kampanje društvenog marketinga. Ključni korak u razvoju programa bio je pronalaženje lokalnih partnerskih organizacija čiji su zaposlenici vodili radionice. CARE je odabrao rad sa omladinskim organizacijama koje su već radile sa mladićima na terenu po pitanju reproduktivnog zdravlja i seksualno prenosivih bolesti. Velika je pažnja posvećena izgradnji kapaciteta ovih uposlenika zato što ove grupe nisu naučile da rade na temu rodne ravnopravnosti, kako bi se osiguralo da su partnerske organizacije posvećene viziji projekta. Ovaj preliminarni posao pomogao je izgradnji kapaciteta nekoliko omladinskih organizacija da bolje razumiju razvoj maskuliniteta i nasilja na Balkanu.

Grupne edukativne radionice su dobrovoljne i ponuđene su dječacima u tehničkim školama koje uglavnom pohađaju mladići. Kurs se sastoji od 20 interaktivnih radionica u toku dva do tri mjeseca. Vode radionica su mladi muškarci, obično u dobi od 20 do 25 godina. Teme radionica uključuju muške norme, izražavanje emocija, vještinu pregovaranja, donošenje odluka, kontrolu bijesa, homoseksualnost, seksualno zdravlje, očinstvo, upotrebu droge i alkohola, vršnjačko nasilje i nasilje na ženama. Dječaci se ohrabruju da aktivno diskutuju i definiraju svoje stav u odnosu na navedene teme.

Inicijativa mladića uključuje kampanju načina života koja se zove „Budi muško“. Kampanja je razvijena u bliskoj saradnji sa mladićima sa Balkana gdje se projekat sprovodi i naglašava mnoge od tema koje pokrivaju radionice, kao što su seksualno zdravlje, prevencija nasilja i

promjena rigidnih mišljenja o muževnosti. Materijali za kampanju, posteri, majice i brošure, prezentirani su tehničkim školama, mladići su napravili kratke filmove, a dječaci su također formirali klubove „Budi muško“ u nekoliko gradova. Kampanja je široko promovirana putem Facebooka, You Tube-a i drugih stranica.

Kao što je napomenuto Inicijativa mladića je sarađivala Omladinskom akcijom Sjeverne Irske na nekoliko aktivnosti, uključujući razmjenu mladića, studijske posjete o mlađicima i konfliktu (u obe regije), i ljetni kamp vođa u Hrvatskoj gdje je 40 mladića sa Balkana učilo o modelima liderstva mladih ljudi i družilo se.

Istraživanja sprovedena u okviru projekta, sugerirala su da su „mladići koji su bili izloženi kampanji su pokazivali rodno ravnopravnije stavove i pozitivne promjene poimanja rodno zasnovanog nasilja i smanjenja upotrebe nasilja“. Program takođe osnažuje druge regionalne projekte CARE-a na osnaživanju žena. Ministarstva u Hrvatskoj i Srbiji su iskazala interes za proširenje Inicijative mladića. Također, postoje i planovi da se proširi program i uključi učiteljsku komponentu o životnim vještinama koja ima rodno transformativan pristup; rad u zajednici kako bi se uključili roditelji; uspostavljanje državnog resursnog centra koji bi promovirao najbolje prakse i gradio kapacitete lokalnih NVO-a, i uključivanje dječaka iz romskih zajednica u program.

Izvori:

Opis projekta: <http://www.carenwb.org/index.php/projects/46-young-men-as-allies-in-preventing-violence-and-conflict-in-the-western-balkans>

Brošura „Young Men Initiative“: <http://www.carenwb.org/sasa/Young%20Men%20Initiative%20-%20brochure.pdf>

Internet stranica projekta „Young Men Initiative“: <http://www.youngmeninitiative.net/en/>

Dodatne informacije pružio je John Crownover, CARE International North West Balkans.

Kampanja snage/ Počasni heroji

„Vraćanje sigurnosti kući: Borba protiv nasilja nad ženama u OSCE regiji – Kompilacija dobrih praksi“ je resurs pripremljen od strane Odjela za ravnopravnost spolova Sekretarijata OSCE-a (2009.) koji obuhvata dobre prakse prevencije nasilja nad ženama, zaštite žrtava i procesuiranja počinilaca. Kompilacija dokumentuje inicijative iz cijele OSCE regije kao odgovor na najzastupljenije oblike rodno zasnovanog nasilja uz uvažavanje međusobnih veza između osiguravanja rodne ravnopravnosti, eliminiranja nasilja nad ženama i postizanja stvarne i održive sigurnosti za sve građane. „Vraćanje sigurnosti kući“ posebno naglašava ulogu koju muškarci i dječaci mogu imati u borbi protiv nasilja nad ženama, a implicitno pokazuje kako je uključivanje muškaraca iz različitih oblasti (na primjer: političara, policijskih službenika, sudija, onih koji rade na očuvanju mira, predstavnika medija) neophodno kako bi uloženi napor bili efikasni i održivi.

„Muškarci mogu zaustaviti silovanje“ je organizacija iz SAD koja mobilizira mladiće (uglavnom učenike srednjih škola i studente univerziteta) da suzbijaju muško nasilje nad ženama. Muškarci su osnaženi da propituju štetne aspekte tradicionalne muževnosti i da uvaže alternativna mišljenja o ljudskoj snazi. Ključna komponenta je uključivanje mladića kao saveznika žena i djevojaka, usvajanje načela rodne ravnopravnosti, kao i izjašnjavanje protiv nasilja.

Kampanja snage je osnovno sredstvo koje ova organizacija koristi kako bi napravila promjene. Umjesto da gleda na muškarce kao na problem, kampanja ohrabruje muškarce da naprave zdrav izbor i budu dio sigurnog i ravnopravnog odnosa. Javno zagovaranje je važna komponenta kampanje. Vizuelni mediji su u širokoj upotrebi sa ključnom porukom „moja snaga ne služi da provrijedim druge“, naglašavajući specifične teme, na primjer, uloga muškaraca kao „posmatrača“ nasilja (ispod koje piše „kada muškarci ne poštuju žene, mi kažemo kako to nije prihvatljivo“), i imidž snažnog muškarca kao nekog ko komunicira sa partnerom i poštuje ženske odluke, uključujući pravo da ne želi seks (ovdje piše „kada ona kaže ne ja kažem u redu“).

Još jedna specifična kampanja društvenog marketinga upućena je muškarcima i ženama u vojski sa porukom „Naša snaga je za odbranu“, ohrabrujući prevenciju seksualnog napada kao dio redovnih dužnosti.

Klubovi „Snažni muškarci“ su metod kojim je kampanja stigla do mlađića u školama. Trenutno, ovi klubovi su postali dio redovnog programa u preko 100 američkih škola (viši razredi osnovne i srednje škole). Novi program, „Kampanja snažni mlađici“ usmjeren je na tinejdžere i fokusirana na izgradnju stava posmatrača u slučajevima kada se vršnjaci gurkaju i zezaju. Poruke se fokusiraju na pokazivanje snage kroz neslaganje sa uznenimiravanjem na osnovu rodne pripadnosti. Na primjer, jedan poster šalje poruku „Kao snažni mlađici tražili smo od Stiva da prestane slati poruke Pameli“.

Kako bi se javno prepoznao rad muškaraca koji učestvuju u programima, „Muškarci mogu zaustaviti silovanje“ organizuju godišnju dodjelu nagrada „snažnim muškarcima“ gdje njihovi članovi razmjenjuju iskustva i dobre prakse. Organizacija nudi trening za metodologiju koja stoji iza kampanje, te znanje o tome kako provesti teoriju u praksi. „Muškarci mogu zaustaviti silovanje“ sarađivala je sa velikim brojem škola i univerziteta, kriznih centara koji se bave silovanjem i seksualnim napadima, NVO-s, Odsjekom za odbranu SAD-a i drugim vojnim granama.

Izvor:

Organizacija „Men Can Stop Rape“: <http://www.mencanstoprape.org/>

Rad sa muškim počiniteljima nasilja i pružanje posebnih usluga ne bi se trebalo samo posmatrati kao razvoj kaznenih programa za muškarce koji su počinili krivična djela. Dok pravosudni sistem odgovara na sve forme nasilja, uključujući i rodno nasilje, ovdje programi za počinioce imaju više zajedničkog sa preventivnim radom. Shvatajući krute stavove i ponašanje koje dovodi do toga da muškarci koriste nasilje, ovaj pristup trebalo bi biti tretiran kao sredstvo prevencije od pojave takvog nasilja. Naročito u slučajevima porodičnog nasilja ili nasilja prema partneru, razumijevanje povezanosti između iskustva nasilja koje su dječaci doživjeli u djetinjstvu i njihovog ponašanja kao odraslih je ključno u prekidanju kruga nasilja.

Postoji veliki broj modela programa za počinioce sa različitim pristupima, na primjer, oni koji se baziraju na kontroli bijesa, koristeći terapiju kognitivnog ponašanja ili psihološke podrške. Detaljan pegled postojećih pristupa ne može stati u ovaj dokument¹⁴⁹. Međutim, kritična početna tačka za sve programe za nasilnike jeste da se počinioци smatraju odgovornima i u potpunosti preuzimaju odgovornost za svoja djela. Suprotno dobrovoljnim programima ili programima samopomoći naporu da se uključe muški počinioци trebali bi biti uokvireni odgovorom pravosudnog sistema i zahtijevati od muškaraca „da se promijene utičući na svoju ljutnju i/ili bol, kao i svoj sistem vrijednosti o rodnim odnosima i svoju potrebu da koriste nasilje kao sredstvo kontrole¹⁵⁰. Još jedan neophodan oblik programa za počinioce jeste da oni preduzmu korake da zaustave nasilje i utiču na budući rizik žrtava, osiguravajući barem minimum sigurnosnih standarda za partnere, bivše partnere i djecu. Programi za počinioce „trebali bi se smatrati dijelom šireg procesa kulturnih i političkih promjena koje bi vodile do ukidanja rodnih hijerarhija, rodnog nasilja i rodne diskriminacije kao i drugih oblika ličnog i strukturalnog nasilja i diskriminacije“¹⁵¹. Bez izgovora za nasilje ili minimiziranja istog, programi za počinioce trebali bi nastojati razotkriti snage koje podržavaju nasilje i započeti procese koji će dovesti do promjene stava i ponašanja.

149 The Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls provides a useful overview of programming for perpetrators of violence, <http://www.endvawnow.org/en/articles/229-perpetrators-of-violencebatterers.html>.

150 Ending gender-based violence: A call for global action to involve men (summary of research), Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) (2004).

151 Guidelines to develop standards for programmes working with male perpetrators of domestic violence, WWP – Work with Perpetrators of Domestic Violence in Europe – Daphne II Project 2006 – 2008, www.work-with-perpetrators.eu.

Programi za počinioce koji najviše obećavaju, oni koji se smatraju „uspješnima“, imaju različite rezultate. Oni vode do poboljšanja odnosa između muškaraca i njihovih partnera ili bivših partnera koji se zasnivaju na poštovanju i razumijevanju; pružaju sigurnost i oslobađaju od nasilja žene i djece; nude pozitivno i jednako odgovorno roditeljstvo: podržavaju sigurno i zdravo djetinjstvo; i vode do razvoja muške samosvijesti i boljeg razumijevanja uticaja nasilja¹⁵².

Respect

Respect je organizacija koja se bavi prevencijom nasilja u porodici i pružanjem sveobuhvatne pomoći u Velikoj Britaniji. Organizacija podržava razvoj politika sa ciljem poboljšanja programa za počinitelje nasilja u porodici i sigurnosti žrtve.

Respect-ov program za počinitelje se zasniva na četiri osnovna cilja: osigurati da muškarac razumije obim, učestalost i ozbiljnost nasilja, te koliko je ono štetno; promovirati prihvatanje odgovornosti; ohrabriti muškarce da propituju vrijednosti za koje misle da im pripadaju jer su muškarci; njegovati ponašanje puno poštovanja. Organizacija je utvrdila da je upućivanje na snagu muškaraca efikasan način za njihovu promjenu, stoga *Respect* primjenjuje individualan pristup. Rad „licem u lice“ pruža visoki nivo fleksibilnosti i mogućnosti da se utvrde pozitivne karakteristike muškaraca. Programi za muškarce koje razvija ovaj organizacija se oslanjaju na potrebu da se zbrine žrtva nasilja, te upravo zbog toga organizacija radi sa servisima za žene i djecu kako bi ih informirala o napretku koji se ostvaruje kroz partnersko savjetovanje. Ovakav pristup ima za cilj osnažiti žene pružajući im informacije o programima za počinioce kako bi se one mogle posvetiti sopstvenoj sigurnosti, sigurnosti djece, te donijeti razumne odluke.

152

Nicole Westmarland, Liz Kelly and Julie Chalder-Mills, Domestic Violence Perpetrator Programmes: What Counts as Success?, Briefing Note 1, Respect, August 2010.

4. Zaključci

Ova publikacija potvrđuje ono što su druge studije već razotkrile – velika većina muškaraca „odbacuje stereotipne predodžbe maskuliniteta i tvrdokorne rodne podjele, te su otvoreniji za podršku ravnopravnosti spolova“.¹⁵³ „To su muškarci koji širom svijeta svakodnevno žive i prakticiraju rodno-pravedne stavove.¹⁵⁴ Ova grupa posjeduje veliki potencijal da postane faktor promjene. Ipak, ne smijemo zaboraviti da „mnogi muškarci– pogotovo oni koji pripadaju dominantnim grupama u pojedinim društвima – i dalje drže vlast nad ženama koje im služe, pa se stoga odupiru potezima koji vode ka rodnoj ravnopravnosti“.¹⁵⁵ Upravo ova grupa predstavlja najveći izazov za postizanje napretka. Primjeri inicijativa iz ovog izvora naglašavaju raznolikost iskustava kroz koja se muškarci i mladići uključuju u rad na rodnoj ravnopravnosti u regionu koji pokriva OSCE. Kakve, dakle, zaključke možemo izvući iz ovih raznovrsnih primjera angažovanja muškaraca i mladića – kako onih koji već prihvataju jednakost spolova tako i onih kod kojih se susrećemo sa najjačim otporom? I kojih to strukturalnih i ličnih prepreka trebamo biti svjesni kako bismo osigurali uspjeh?

Veliki broj primjera opisanih u ovom izvještaju može se činiti relativno jednostavnim i lako primjenjivim. Takvi zadaci se ponekad nazivaju i „voćem na niskim granama“ jer predstavljaju nove prilike sa ostvarivim ciljevima i jasnim razmjerama. To su projekti u kojima muškarci mogu na jednostavan način učestvovati jer će u tome vidjeti konkretnu i ličnu korist. Regija OSCE-a obiluje projektima koji se odnose na rodnu ravnopravnost, a bave se ženama koje predstavljaju i njihov fokus. Istovremeno, regionalno se promovira reforma politike u vezi sa specifičnim pitanjima rodne nejednakosti, a naročito u vezi sa procesom proširenja EU. Sve u svemu, projekti koji su usmjereni na izmjenu politike sa ciljem rješenja pitanja rodne diskriminacije nisu usmjereni neposredno na muškarce i rijetko su utemeljeni na razumijevanju hegemonijskog maskuliniteta. Stoga, jedan od lako ostvarivih početnih koraka bi bilo ponovno razmatranje programa koji za ciljnу grupu imaju žene kao i programa koji se mogu smatrati „rodno neutralnima“, te u tu jednačinu dodati muškarce. Ovo ne bi trebalo tumačiti na način da se programi za žene okončaju ili prestanu finansirati. Preusmjeravanje resursa (finansijskih, na primjer, ali i ljudskih, te društvene pozornosti) sa rada na ženskim pravima predstavlja rizik za udaljavanje potencijalnih partnera i moglo bi još više marginalizirati žene. Uključivanje muškaraca u inicijative za jednakost spolova ne bi trebalo ugroziti resurse za žene i djevojke. Jednako, angažovanje muškaraca i mladića ne bi za rezultat trebalo imati preobražaj svih aktivnosti vezanih za pitanja rodnosti u rodno mješovita okruženja. Prostori za isključivo žensko organizovanje i podizanje svijesti trebaju i dalje ostati takvi.¹⁵⁶

Muškarce treba angažovati i uključiti u paralelne i dopunske djelatnosti, te ih učiniti vidljivim. Vizuelna neprisutnost maskuliniteta i problem muške rodnosti mogu kod pojedinih muškaraca, kao i kod vodstva, predstavljati značajnu barijeru. Muškarce i mladiće se često tretira, a zaista i sami sebe tako doživljavaju, kao rodno neodređene, a ovo je naročito vidljivo u regiji koju pokriva OSCE gdje se termin „rod“ često shvata kao šifra za „žene.“ Ključna tačka od koje treba početi jeste poboljšati shvatnje muškaraca o tome kako maskuliniteti, stereotipi, moć i privilegije djeluju, pozvati muškarce i mladiće da preispitaju svoje rodne uloge te da prevaziđu nelagodu i oklijevanje da to učine. Projekat „Muška pitanja“ je primjer inicijative koja osnažuje postojeće resurse za žene i djevojke, ali istovremeno i mladićima otvara jedinstveni prostor za diskusiju o pitanjima nasilja i maskuliniteta. Projekti usmjereni na pitanja koja se tiču

153 Sandy Ruxton ed., *Gender Equality and Men: Learning from Practice*.

154 *Evolving Men, Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*.

155 Sandy Ruxton ed., *Gender Equality and Men: Learning from Practice*.

156 Working with Men for Women's Rights, Young Women and Leadership, AWID.

mladića i muškaraca, poput očinstva, su jednako pristupačne ulazne tačke za upoznavanje muškaraca sa pojmovima roda i maskuliniteta. Inicijative poput Papa škola mogu se replicirati i mogu organizirati istovremeno sa kursevima o majčinstvu i roditeljstvu, te također mogu otkriti muškarcima novi model podijeljene odgovornosti za brigu (o djeci).

Čak i muškarci koji drže do jednakosti ne moraju nužno i razmišljati u većoj mjeri o tom pitanju, ili osjetiti nesavladiv poriv da učestvuju u inicijativama za rodnu ravnopravnost ili da oblikuju pravičnije stavove prema drugim ljudima/muškarcima. Da bi se neutralizirala apatija koja može potkopavati podršku muškaraca prema inicijativama koje promoviraju rodnu ravnopravnost,¹⁵⁷ važno je muškarcima pokazati da promjena *statusa quo* može biti značajna za pojedince. Stoga, još jedna relativno direktna polazna tačka za veće učešće muškaraca jeste identifikacija onih muškaraca koji su već saveznici ove ideje i njihova motivacija da djeluju kao agenci promjene. U regiji OSCE-a ima mnogo primjera o uključivanju muškaraca u događanja usmjerena na podizanje svijesti o pitanjima koja se tiču žena, poput nasilja u porodici, gdje je to uključivanje bilo sredstvo za senzibiliziranje muškaraca u vezi sa problemima žena. Trebamo se, ipak, pomaknuti van ovog modela prema kojem muškarci samo uče o ženskim pitanjima, te postaju saosjećajniji u tom smislu. Naš cilj bi trebalo biti aktivno učešće muškaraca kao glasnogovornika i uzora rodno odgovornog ponašanja, te sudionika u pronalaženju rješenja za te probleme. Kampanja „Bijela vrpca“ provedena u regiji OSCE-a pokazuje da muškarci imaju negativan stav o rodno zasnovanom nasilju, a ovaj projekat služi kao koristan model za razvoj muških pokreta vezanih za druge oblike diskriminacije i nejednakosti, poput razlike u plaćama između žena i muškaraca.

Drugi primjeri opisani u ovom izvještaju su možda zahtjevniji u smislu repliciranja, ali ipak pokazuju jasnu korist i dobre rezultate ostvarene nakon početnih ulaganja. Takvi projekti uključuju trening i mentorstvo muških izvršnih direktora (na primjer, program *Walk the Talk*), lobiranje za promjene zakona (poput kvota za broj žena u političkim strankama i/ili upravnim odborima preduzeća, te obavezno izvještavanje o plaćama prema spolu), predstavljanje netradicionalnih zanimanja mladićima ili programi treninga za policiju.

Ovakve vrste inicijativa imaju dugoročnu perspektivu paje teže prepostaviti njihovu neposrednu korist. Kao što je primjećeno, postoji rizik da takvi projekti ne budu dobro primljeni od aktivista koji rade na osnaživanju žena i koji s pravom mogu biti zabrinuti da se sredstva mogu preusmjeriti sa programa koji su posvećeni ženama. Stoga je važno, prilikom planiranja takvih aktivnosti, imati na umu da treba jasno pokazati da će početni napor, koji ne moraju za direktnu ciljnu grupu imati ženske korisnike (ili mogu biti usmjereni samo na muškarce), u konačnici rezultirati većom jednakostu među spolovima. Na primjer, kada se radi o politici roditeljskog odsustva, muškarci su neposredni korisnici (u smislu ličnog ispunjenja i provođenja vremena sa djecom), ali veći i dugoročniji učinak će osjetiti čitavo društvo. Teret roditeljstva je ženama olakšan, što im dopušta ostvarenje ličnih ciljeva, porodice su jače, djeca provode vrijeme sa oba roditelja a poslodavci mogu imati koristi od novih vještina koje muški zaposlenici steknu i primjene ih na svom radnom mjestu.

Za nekoliko odjeljaka ovog izvještaja dato je više primjera koji direktno korespondiraju sa područjima u kojima je anagažiranost muškaraca do sada bila veoma ograničena. Osobito, najmaskulinizirana područja – političke funkcije i sigurnosne institucije – čini se da predstavljaju najtvrdokornije maskulinite i pružaju najviše protivljenja promjenama. Muški otpor promjenama koji se manifestira kao nespremnost za odricanje od privilegija partijarhata, seksizma, saučesništva u *status quo* i minimiziranju značaja rodne ravnopravnosti, u velikoj

mjeri proizilaze iz jasnih strahova.¹⁵⁸ Strah uključuje mušku zabrinutost za gubitak statusa i privilegija, brigu zbog neodobravanja ili osude drugih muškaraca te strah od činjenja pogrešaka ili pogrešnog razumijevanja pred kolegicama. Muškarci se, osim toga, boje i da će žene nastaviti da ih doživljavaju kao dio problema a ne kao dio rješenja.

Stoga, angažovanje muškaraca na višim i rukovodećim mjestima, posebno u maskuliniziranim organizacijama, jeste jedan od načina da se drugim muškarcima pokaže kako je učešće ostvarivanju rodne ravnopravnosti prihvatljivo. Prevazilaženje strahova zahtijeva i promjenu perspektive nulte tačke, prema kojoj muškarci gube a žene stiču moć, u onu u kojoj je jednakost spolova značjna za oba spola. Više projekata navedenih u ovoj publikaciji ilustriraju da postoji potencijal za transformaciju čak i u ovim dominantno muškim sferama. Na primjer, inicijativa *Genderforce* i educiranje o maskulinitetima i izgradnji mira ima za cilj promjenu našeg pristupa pristupa konfliktu i očuvanju mira. Ipak, dalje treba raditi na uvjerenjanju rukovodstva, kreatora politika, donatora i ostalih u vrijednost transformacije u ovim sektorima.

Mada veliki i važan dio posla može biti završen edukacijom, senzibiliziranjem i pridobijanjem muškaraca za borbu za rodnu ravnopravnost, muškarci također moraju promijeniti svoj odnos prema moći, te se u konačnici, odreći jednog njenog dijela. Moć je važan atribut muškosti, ali nespremnost muškaraca da mijenjaju svoj odnos prema moći nosi sa sobom rizik od potkopavanja čak i jakih politika za rodnu ravnopravnost. Međutim, postoji pozitivna strana u muškom odnosu prema moći. Kao zagovornici i prvaci ravnopravnosti, muškarci se nalaze na važnim pozicijama, kao rukovodioci u velikom broju institucija, gdje mogu uticati na stvarnu promjenu. Treba biti jasno da zadatok koji ovdje treba obaviti nije puko redistribuiranje moći (na primjer, dodjela zastupničkih mjesta u parlamentu ženama) već sa sobom nosi dublju evaluaciju dinamike moći u svojoj ukupnosti i reformuliranje vizije funkcija nekih od osnovnih institucija. Kao društvo možda bismo trebali, na primjer, ponovno razmotriti vrijednost koju pridajemo političkoj dužnosti i poslovima sa visokim statusom koji za sobom povlače oduzimanje vremena od porodičnih dužnosti. Slično, dublje preispitivanje maskuliniteta, koji čine temelj vojnih i policijskih sistema, može pomoći da se odustane od shvatanja sigurnosti kao „muškog područja“ jer je nasilje „muška stvar“. Stoga, programiranje treba usredotočiti na transformativne procese, na mijenjanje rodnih odnosa i razvijanje potpuno novih modela koji se ne temelje na partijarhalnim normama ili na dominantnim maskulinitetima. Ranije pomenuta metafora, da stvarna transformacija ne traži da se muškarcima i ženama podjele podjednake kriške kolača već da se od sastojaka napravi potpuno novo jelo, prikladno ilustrira predstojeće izazove.

Ohrabrujuće je napomenuti da primjeri iz ove publikacije predstavljaju raspon OSCE regionalnih uključujući zemlje koje imaju desetine godina iskustva u borbi za rodnu ravnopravnost kao i ona društva koja su tradicionalnije partijarhalna. Na oba kraja ovog spektra susrećemo se sa sličnim izazovima, poput skepticizma, suzdržanosti oko uključivanja muškaraca i nedostatka podrške, a ipak, u oba slučaja možemo vidjeti da se promjene postižu. Patrijarhalni stavovi mogu ustupiti mjesto egalitarnim vrijednostima kad uticajni muškarci promoviraju takve poruke.

Ukratko, jasno je kako su žene u zemljama članicama OSCE-a napravile veliki napredak u mnogim područjima i te napore iskoristile u borbi protiv diskriminacije. Ipak, područja ozbiljne nejednakosti i dalje postoje. Ženski pokret i dalje je jak i posvećen postizanju daljih promjena, ali na postizanje jednakosti ne smijemo gledati tako ograničeno. Bez aktivnog učešća muškaraca i mladića, na primjer u suzbijanju rodnih stereotipa i u usvajanju netradicionlanih

¹⁵⁸ Ibid.

uloga, napredak će ostati jednostran. Generalni sekretar UN-a je 2003.godine istaknuo:

„Muškarci u mnogim kontekstima, kroz svoje uloge kod kuće, u zajednici i na nacionalnom nivou, imaju potencijal da stvore promjene u stavovima, ulogama, odnosima i pristupu resursima, te donošenju odluka kritičnih za ravnopravnost žena i muškaraca... Muškarci stoga moraju aktivno sudjelovati u razvijanju i primjeni zakona i politika za poticanje rodne ravnopravnosti, kao i u pružanju pozitivnih uzora za promicanje jednakosti spolova u porodici, na radnom mjestu, i općenito u društvu.“¹⁵⁹

Ovaj osjećaj je jednako važan danas kao i prije gotovo deset godina. Bez sumnje, put naprijed ne podrazumijeva scenario po kojem žene postaju „više jednakе“ a muškarci manje. Ostvarenje rodne ravnopravnosti spolova traži kratkoročne projekte za postizanje visokih rezultata uz bok inicijativama sa dugoročnim perspektivama društvenih promjena. Muškarci i žene trebaju sarađivati u ovim naporima, ali je također i vrijeme za muškarce da i sami preuzmu prava na inicijative u području rodnosti i time doprinesu repliciranju i širenju svih dobrih praktičnih primjera koji su ovdje navedeni. Na kraju krajeva, u društvu sa većom jednakostu, muškarci i mladići dobijaju jednakotoliko koliko žene i djevojke.

159

The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality. Report of the Secretary-General, UN Economic and Social Council, E/CN.6/2004/9 (2003).

Odabrani izvori

Na sljedećem popisu su izvori koji daju dodatne informacije o strategijama uključivanja muškaraca i mladića u borbi za rodnu ravnopravnost, analize i rasprave o maskulinitetima. Nekoliko izvora su isto tako uključeni, iako se izričito ne bave maskulinitetima, ali imaju koncept dobre prakse koje zahtijevaju muško sudjelovanje. Drugi izvori korišteni u ovoj publikaciji citirani su unutar teksta u fuznotama.

Informativne mreže i portali:

Engagingmen.net- A Gender Justice Information Network
<http://www.engagingmen.net/>

MenEngage Global Alliance
<http://www.menengage.org/>

XY Online - Men, Masculinities and Gender Politics
<http://www.xyonline.net/>

The Men's Bibliography
<http://mensbiblio.xyonline.net/>

CROME (Critical Research Network on Men in Europe) Project
<http://www.cromenet.org/>

Pregledi i strategije:

Engaging Men and Boys to Achieve Gender Equality: How Can We Build on What We Have Learned?, International Center for Research on Women (ICRW) and Instituto Promundo (2007).

<http://www.icrw.org/publications/engaging-men-and-boys-achieve-gender-equality>

Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches- Overview and Annotated Bibliography, BRIDGE (development - gender), Institute of Development Studies, University of Sussex (2006).

<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/BB15Masculinities.pdf>

Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES), International Center for Research on Women (ICRW) and Instituto Promundo (2011).

<http://www.icrw.org/publications/evolving-men>

Gender Equality and Men: Learning from Practice, Oxfam GB (2004).

http://www.engagingmen.net/files/resources/2010/Caroline/Gender_equality_andmen.pdf

Man Made: Men, Masculinities and Equality in Public Policy, The Coalition on Men and Boys (2009).

<http://www.comab.org.uk/>

Masculinities: Male Roles and Male Involvement in the Promotion of Gender Equality- A Resource Packet, Women's Commission for Refugee Women and Children (2005).
http://womensrefugeecommission.org/resources/cat_view/68-reports/73-gender-issues?start=10

What Men Have to Do with It: Public Policies to Promote Gender Equality, Men + Gender Equality Policy Project, coordinated by the International Center for Research on Women (ICRW) and Instituto Promundo (2010).
<http://www.icrw.org/publications/what-men-have-do-it>

Working with Men for Women's Rights, Young Women and Leadership, No 2, February 2004, Association for Women's Rights in Development (AWID).
http://www.iwtc.org/ideas/19_men.pdf

Okvir za rodnu ravnopravnost:

The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality, Report of the Secretary-General, UN Economic and Social Council, E/CN.6/2004/9 (2003).
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/Thematic1.html>

Recommendation 1853 (2008) Involving men in achieving gender equality, Parliamentary Assembly of the Council of Europe.
<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta08/EREC1853.htm>.

Council of the European Union Conclusions on Men and Gender Equality, 1 December 2006
<http://pre20090115.stm.fi/hu1168255554694/passthru.pdf>

OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality
<http://www.osce.org/mc/23295>

Rad sa dječacima i mladićima:

Boys for Change: Moving Towards Gender Equality, Save the Children Sweden (2007).
<http://shop.rb.se/Product/Product.aspx?ItemId=4910258>

Supporting Boys' Resilience: A Dialogue with Researchers, Practitioners and the Media, Ms. Foundation for Women (2004).
<http://www.xyonline.net/content/supporting-boys%20%99-resilience-dialogue-researchers-practitioners-and-media-2004>

Očinstvo i briga o djetu:

Men and Gender Equality: Tackling Gender Segregated Family Roles and Social Care Jobs, Analysis note, European Commission (2010).
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5532&langId=en>.

Men in Families and Family Policy in a Changing World, UN Secretariat, Department of Economic and Social Affairs, Division for Social Policy and Development (2011).
<http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/men-in-families.pdf>

The Role of Men in the Lives of Children, UNICEF (1997).
<http://www.xyonline.net/content/role-men-lives-children>

Zapošljavanje:

Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need To Know, Catalyst (2009).
<http://www.catalyst.org/publication/323/engaging-men-in-gender-initiatives-what-change-agents-need-to-know>

Reconciliation of Professional and Private Life: Exchange of Good Practices, European Commission (2006).
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2011&langId=en>.

Razlike u plaćama prema spolu:

Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010).
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>

How to Close the Gender Pay Gap? Strategies and Good Practices of States and Social Partners in Europe, Institute for the Equality of Women and Men (2010).
http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/45%20-%20Gender%20pay%20gap_tcm336-112122.pdf

Roditeljsko odsustvo:

Fathers on Parental Leave, Centre for Equality Advancement (2005).
http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Fathers%20Parental%20Leave.pdf

Men Do It! Stories of Fathers on Parental Leave, Centre for Equality Advancement (2005).
http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Men%20Do%20It.pdf

Zdravstvo:

Engaging Men and Boys in Changing Gender-Based Inequity in Health: Evidence from Programme Interventions, World Health Organization (WHO) (2007).

http://www.who.int/gender/documents/men_and_boys/9789241595490/en/index.html

Men are Changing: Case Study Evidence on Work with Men and Boys to Promote Gender Equality and Positive Masculinities, The International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010).

<http://resourcecentre.savethechildren.se/library/men-are-changing-case-study-evidence-work-men-and-boys-promote-gender-equality-and-positive>

Policy Approaches to Engaging Men and Boys in Achieving Gender Equality and Health Equity, World Health Organization (WHO) (2010).

http://www.who.int/gender/documents/men_and_boys/9789241500128/en/index.html

Sigurnost i konflikt:

Report on Involving Men in the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, Gender Action for Peace and Security (GAPS UK) (2007).

http://www.gaps-uk.org/docs/GAPSreport_Involving_Men_in_SCR_1325_Implementation.pdf

Together for Transformation Men, Masculinities and Peacebuilding, Action Pack, Women Peacemakers Program (WPP) of the International Fellowship of Reconciliation (IFOR) (2010).

http://www.womenpeacemakersprogram.org/may-pack-2010_web.pdf

Women, Men and Gun Violence: Options for Action in Missing Pieces: Directions for Reducing Gun Violence Through the UN Process on Small Arms Control, Centre for Humanitarian Dialogue (2005).

<http://www.xyonline.net/content/women-men-and-gun-violence-options-action>

Rodno zasnovano nasilje:

Allies for Change: Together against violence and abuse, Save the Children/Sweden (2009).

<http://sca.savethechildren.se/PageFiles/1448/Allies%20for%20Change1.pdf>

Save the Children/Sweden Resources on working with Men and Boys on GBV in South and Central Asian context:

<http://sca.savethechildren.se/sca/Publications/gender/>

Bringing Security Home: Combating Violence Against Women in the OSCE Region - A Compilation of Good Practices, Gender Section, OSCE Secretariat (2009).

[http://www.osce.org/gender/37438 \(English\)](http://www.osce.org/gender/37438)

Ending Gender-based Violence: A call for global action to involve men, Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) (2004).

<http://resourcecentre.savethechildren.se/content/library/documents/ending-gender-based-violence-call-global-action-involve-men>

Global Research Program on Mobilizing Men for Violence Prevention (MMVP)/ Online Resources

<http://www.tacoma.uw.edu/social-work/mmvp-international-survey>

Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls/ Working with Men and Boys, UN Women

<http://www.endvawnow.org/en/modules/view/9-men-boys.html>

Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls/ Working with Perpetrators, UN Women

<http://www.endvawnow.org/en/articles/229-perpetrators-of-violencebatterers.html>

Where Men Stand: Men's Roles in Ending Violence Against Women, White Ribbon Foundation Report (2010).

<http://www.xyonline.net/content/where-men-stand-men%E2%80%99s-roles-ending-violence-against-women>

Work with Perpetrators of Domestic Violence in Europe

<http://www.work-with-perpetrators.eu/>

OSCE radi na stabilnosti, prosperitetu i demokratiji u 57 država članica kroz politički dijalog utemljen na zajedničkim vrijednostima i kroz praktični rad koji omogućava postojanost različitosti.

PREVAZILAŽENJE NERAVNOPRAVNOSTI

Uspjeh uključivanja rodne ravnopravnosti zahtijeva napore i podršku svih nosilaca aktivnosti: muškaraca i žena, djevojčica i dječaka. Ovaj tehnički papir izrađen je da posluži kao referentno sredstvo i pomoći izvršnim strukturama OSCE-a na povećanju uključivanja muškaraca i dječaka u inicijative rodne ravnopravnosti unutar regiona OSCE-a, sa refleksijom na maskulinitet i mnoge pozitivne uloge koje muškarci i dječaci mogu igrati u premoštavanju stalne rodne neravnopravnosti. Obiman izvještaj sadrži specifične primjere dobre prakse iz regiona OSCE-a, koji su se pokazali kao obećavajući u mobilizaciji i uključivanju muškaraca i dječaka u oblast rodne ravnopravnosti.

■ The Gender Section
Office of the Secretary General
OSCE Secretariat
Wallnerstrasse 6
1010 Vienna, Austria